E D U C 9270046

Niveau(x) d'enseignement: 0 Numéro EDUQ : 9270046
Centre d'intérêt: 39

Marché des enseignants de la C.E.Q. -- [Québec] : Université Laval, Département des relations industrielles, 1971.
ii, 138, [18] p. ; 28 cm.

Bibliographies à la fin des pties. Dépouillement: Aspect économique du marché des enseignants / Bertrand Belzile -- Les mécanismes à caractère institutionnel / Jean Bernier.

Cote Dewey: 331.129'137/M316 Cote LC: LB/2833.4/.C38

Descripteur(s): *Personnel enseignant *Marché du travail *Chômage *Mobilité professionnelle

Identificateur(s) de nom: *Bureau québécois de placement des instituteurs

L'étude trouve son point de départ dans un double problème: d'une part, il existe un nombre relativement élevé d'enseignants en chômage; d'autre part, plusieurs commissions scolaires éprouvent de la difficulté à recruter les enseignants dont elles ont besoin. Par un examen global du marché des enseignants, elle vise à améliorer le rôle du Bureau québécois de placement des instituteurs à cet égard.

La première partie du rapport étudie le fonctionnement de l'offre et de la demande d'enseignants, tente d'évaluer l'importance relative des divers types de chômage et formule quelques suggestions susceptibles d'amener une meilleure utilisation des ressources humaines du secteur de l'enseignement. Une seconde partie étudie les mécanismes à caractère institutionnel capables d'agir à court terme en vue de la réintégration sur le marché du travail des enseignants chômeurs.

Type de document: r
Auteur de l'analyse: jr

E B U Q 8270046

Marché des enseignants de la C.E.Q.

Bertrand Belzile
Jean Bernier

E D U Q 8270046

MARCHE DES ENSEIGNANTS DE LA C.E.Q.

Avril 1971.

Organisation de la recherche

Deux aspects ont été identifiés séparément par les chercheurs: d'abord le mécanisme économique d'allocation des enseignants; puis les mécanismes institutionnels conduisant au placement des enseignants-chômeurs. Dès lors, la recherche a été scindée en deux parties, la première s'intéressant à l'aspect économique et l'autre à l'aspect institutionnel.

Cette distinction s'appuie sur la conviction profonde des chercheurs à l'effet que d'une part le marché du travail amélioré peut permettre le placement de plusieurs des chômeurs en question et que d'autre part, des politiques spécifiques de main-d'oeuvre peuvent contribuer au placement de plusieurs autres. (1)

Le présent rapport comprend donc deux parties, l'une économique; l'autre, institutionnelle. De plus, il ne constitue à bien des égards qu'un rapport préliminaire. Ceci pour deux raisons principales: d'abord la pauvreté des recherches fondamentales et la rareté des statistiques sur le sujet; ensuite le laps de temps relativement court alloué à la recherche, de même que les ressources humaines très limitées qui ont pu y être affectées.

---

(1) L'étude met d'abord l'accent sur le placement des enseignants-chômeurs. Par voie de conséquence, cependant, on peut s'attendre à ce qu'un meilleur placement facilite le recrutement pour les commissions scolaires.

INTRODUCTION

Origine de la recherche

La présente recherche semble originer principalement d'un double malaise qui inquiète les autorités du monde de l'enseignement depuis un an ou deux. D'une part, il existe un nombre relativement élevé d'enseignants en chômage. D'autre part, plusieurs commissions scolaires éprouvent de la difficulté à recruter les enseignants dont elles ont besoin.

Apparemment, le Bureau québécois de placement des instituteurs (B.Q.P.I.) a été mis sur pied en mai 1970 pour tenter de remédier à ce double malaise. La Corporation des enseignants du Québec (C.E.Q.), la Fédération des commissions scolaires et le ministère de l'Education ont mis leurs efforts en commun dans cette tentative.

La demande originale de la C.E.Q. à la présente équipe de recherche visait à rechercher les moyens d'améliorer le B.Q.P.I. afin qu'il atteigne mieux les objectifs qui lui avaient été fixés par ses promoteurs. (1)

---

(1) La deuxième partie du présent rapport décrit l'origine du B.Q.P.I. de même que son fonctionnement depuis sa fondation.

P A R T I E I

ASPECT ECONOMIQUE DU MARCHE DES ENSEIGNANTS

Avril 1971.

Bertrand Belzile, professeur
Département des Relations Industrielles,
Université Laval.

ASPECT ECONOMIQUE DU MARCHE DES ENSEIGNANTS

Comme tout marché économique, celui des enseignants se caractérise par l'offre et la demande de même que par le taux de rémunération. Par forces du marché, on réfère essentiellement d'une part, à l'influence qu'exercent l'offre et la demande sur la détermination des taux de rémunération, et d'autre part, aux déplacements d'enseignants amenés par les différentiels de taux de rémunération. La loi de l'offre et de la demande et le mécanisme des prix constituent le coeur même de l'aspect économique de tout marché de travail, tel celui des enseignants.

Dans un premier chapitre, nous tenterons justement d'en connaître un peu plus long sur le fonctionnement de ce marché. Nous nous pencherons particulièrement sur l'offre et la demande d'enseignants. Auparavant, nous essaierons d'identifier quelques marchés particuliers plus homogènes que le marché global.

Dans un deuxième, nous tenterons d'évaluer l'importance relative des divers types de chômage. Nous y étudierons aussi les principales caractéristiques des enseignants en chômage. Ceci afin d'identifier ceux qu'un marché amélioré pourrait normalement absorber. Ce sont les mécanismes institutionnels qui devront s'occuper des autres chômeurs.

En effet, dans un dernier chapitre, nous ferons quelques suggestions susceptibles d'améliorer le marché en question, c'est-à-dire d'amener une meilleure utilisation des ressources humaines du secteur de l'enseignant.

CHAPITRE I

CONNAISSANCE DU MARCHE DES ENSEIGNANTS

Une connaissance vraiment adéquate du marché en question nécessiterait la construction d'un modèle économique qui représente les relations entre l'offre, la demande et les taux de rémunération, de même que celles entre chacune de ces trois variables et les principaux facteurs qui les affectent. Cette entreprise avait été projetée; elle n'a pas pu être réalisée, faute de temps et de statistiques.

Le marché des enseignants renferme par définition tous les enseignants en question. Il va sans dire qu'un tel groupe ne possède qu'un assez faible degré d'homogénéité. L'analyse économique doit alors demeurée au niveau global. Une telle analyse permet certes de dégager certaines caractéristiques générales; elle ne conduit pas à l'identification de caractéristiques particulières.

Dans le présent chapitre, nous analyserons l'offre et la demande d'enseignants au niveau global. Mais auparavant, nous tenterons de définir des marchés particuliers présumément plus homogènes que le marché global.

A) - Marchés d'enseignants par matière et/ou région

Le regroupement des enseignants en marchés particuliers permet, en effet, de découvrir des caractéristiques qui sont propres à chaque marché. On peut ainsi appliquer des remèdes plus appropriés, et donc plus efficaces, aux maux les plus graves. Ce regroupement a été fait par région et/ou matière.

Cette identification de marchés particuliers plus homogènes exigeait au préalable une classification des matières et/ou niveaux d'enseignement et des régions. En gros, on y est parvenu en comparant les chômeurs légalement qualifiés pour l'enseignement avec les postes remplis dans les commissions scolaires par des enseignants non légalement qualifiés, i.e. ceux ayant obtenu du ministère de l'Education une tolérance pour enseigner.

Cette classification devait se faire aussi bien du côté de l'offre que de la demande d'enseignants. En effet, un critère permettant de définir des marchés particuliers plus homogènes nous paraissait la nature du déséquilibre entre l'offre et la demande d'enseignants par matière et/ou région. La classification est expliquée à l'appendice A qui se trouve à la fin de la première partie.

A l'aide de ces deux critères, nous croyons possible d'obtenir la plus grande homogénéité que nous recherchons. D'une part, les marchés à offre excédentaire comprennent des chômeurs dont l'existence s'explique en bonne partie par un certain ensemble de facteurs; un ensemble différent de facteurs explique vraisemblablement l'existence d'une bonne partie des chômeurs sur des marchés à offre déficitaire. D'autre part, les chômeurs diffèrent probablement par matière (et niveau d'enseignement) et/ou par région. Nous pensons à des différences quant à l'âge, la scolarité, l'expérience, etc. Ainsi, nous sommes enclins à croire que le professeur de mathématiques en chômage à Québec, possède des caractéristiques différentes du titulaire à l'élémentaire en chômage dans le Nord-Ouest québécois.

Le tableau 1 indique comment les enseignants inscrits au B.Q.P.I. se répartissent par marché particulier selon la matière ou la région.

TABLEAU 1

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS INSCRITS AU B.Q.P.I. ET DES TOLÉRANCES ÉMISES, PAR MATIÈRE ET RÉGION

RÉGION (1) / MATIÈRE B (1)	ÉLÉMENTAIRE	MATERNELLE	PROFESSIONNEL	ENS. EXCEPT.	FRANÇAIS	HIST.-GÉO.	MATHS	SCIENCES	ANGLAIS	AUTRES	TOTAL
MONTRÉAL	121 (2) (63) (3) / 400 (4)	21 (10) / 26	12 (7) / 70	11 (6) / 121	23 (11) / 146	5 (3) / 94	10 (2) / 77	5 (3) / 101	1 (1) / 229	22 (9) / 469	231 (115) / 1733
QUÉBEC	93 (55) / 6	25 (16) / 2	11 (6) / 25	12 (6) / 20	13 (5) / 14	5 (3) / 11	8 (4) / 18	2 (1) / 19	2 (2) / 34	14 (9) / 108	186 (107) / 257
TROIS-RIVIÈRES, MAURICIE, CANTONS DE L'EST	27 (18) / 7	4 (3) / 3	2 (1) / 27	4 (2) / 28	2 (1) / 29	2 (1) / 20	1 (0) / 24	0 (0) / 48	0 (0) / 33	1 (0) / 88	43 (26) / (307)
OUTAOUAIS	2 (1) / 2	0 (0) / 0	0 (0) / 1.1	0 (0) / 6	0 (0) / 12	0 (0) / 8	0 (0) / 4	0 (0) / 10	0 (0) / 25	0 (0) / 35	2 (1) / 113
SAGUENAY-LAC-ST-JEAN	13 (8) / 12	1 (1) / 1	0 (0) / 24	1 (0) / 4	1 (1) / 20	0 (0) / 18	1 (1) / 19	0 (0) / 27	0 (0) / 48	2 (1) / 90	19 (12) / 263
GASPÉSIE	9 (6) / 17	2 (1) / 6	0 (0) / 27	4 (2) / 35	0 (0) / 19	0 (0) / 29	0 (0) / 15	0 (0) / 21	0 (0) / 36	1 (0) / 57	16 (9) / 262
NORD-OUEST	8 (6) / 22	0 (0) / 0	0 (0) / 2	0 (0) / 1	0 (0) / 10	0 (0) / 5	0 (0) / 7	0 (0) / 5	0 (0) / 11	1 (0) / 16	9 (6) / 79
GOLFE, CÔTE-NORD, NOUVEAU-QUÉBEC	6 (3) / 15	0 (0) / 0	1 (1) / 7	0 (0) / 8	0 (0) / 14	0 (0) / 4	0 (0) / 8	0 (0) / 14	0 (0) / 11	1 (1) / 50	8 (5) / 111
TOTAL	279 (160) / 481	53 (31) / 38	26 (15) / 193	32 (16) / 223	39 (18) / 264	13 (7) / 189	20 (7) / 172	7 (4) / 245	3 (3) / 427	42 (20) / 893	514 (5) (281) (5) / 3125

(1) Voir les classifications Matière B et Région à l'appendice A. De plus, les matières deviennent plus spécialisées quand on se déplace vers la droite; les régions deviennent plus "éloignées" ou "isolées" quand on se déplace vers le bas.

(2) Nombre d'enseignants inscrits au B.Q.P.I. au début de février et qui désiraient enseigner au niveau élémentaire à Montréal.

(3) Nombre d'enseignants inscrits au B.Q.P.I. au début de février et présumément en chômage; de plus, ils désiraient enseigner au niveau élémentaire à Montréal

(4) Nombre de tolérances émises à l'élémentaire à Montréal.

(5) Seuls 514 sur 96 et 281 sur 500 ont explicité un choix et un seul choix; les autres n'ont exprimé aucune préférence (région) ou ont explicité plusieurs choix. (voir liste 4 de l'Appendice A)

Explications préliminaires du tableau 1

Avant d'analyser le tableau 1, il convient de prier le lecteur intéressé de lire attentivement l'appendice A qui explique d'abord les classifications Matière B et Région, et ensuite l'origine et la signification du nombre d'enseignants inscrits au B.Q.P.I., du nombre (entre parenthèses) des enseignants présumément en chômage, et enfin du nombre de tolérances émises.

Pour le lecteur pressé, indiquons que la partie supérieure de chaque case donne le nombre des enseignants inscrits au B.Q.P.I. ou "en chômage", à l'intérieur de chaque marché particulier. La partie inférieure contient le nombre de tolérances émises, c'est-à-dire d'enseignants non-légalement qualifiés qui ont été engagés par les commissions scolaires pour l'année 1970-71. Nous allons brièvement commenter plus bas cette mesure des postes vacants. Elle nous paraît passablement fiable.

Quant à l'estimation du nombre de chômeurs qui apparaît entre parenthèses, bien malin celui qui en déterminerait le degré de validité. Nous croyons quand même utile de l'utiliser, parce qu'elle fournit une distribution des présumés chômeurs

Explications préliminaires du tableau 1

Avant d'analyser le tableau 1, il convient de prier le lecteur intéressé de lire attentivement l'appendice A qui explique d'abord les classifications Matière B et Région, et ensuite l'origine et la signification du nombre d'enseignants inscrits au B.Q.P.I., du nombre (entre parenthèses) des enseignants présumément en chômage, et enfin du nombre de tolérances émises.

Pour le lecteur pressé, indiquons que la partie supérieure de chaque case donne le nombre des enseignants inscrits au B.Q.P.I. ou "en chômage", à l'intérieur de chaque marché particulier. La partie inférieure contient le nombre de tolérances émises, c'est-à-dire d'enseignants non-légalement qualifiés qui ont été engagés par les commissions scolaires pour l'année 1970-71. Nous allons brièvement commenter plus bas cette mesure des postes vacants. Elle nous paraît passablement fiable.

Quant à l'estimation du nombre de chômeurs qui apparaît entre parenthèses, bien malin celui qui en déterminerait le degré de validité. Nous croyons quand même utile de l'utiliser, parce qu'elle fournit une distribution des présumés chômeurs

par matière et/ou région. Même là, cette distribution n'est valide que dans la mesure où les enseignants ont également fait appel aux services du B.Q.P.I., quelles que soient les régions et matières choisies.

Autrement dit, le nombre de chômeurs du tableau 1 ne représente probablement pas très fidèlement la stricte réalité en termes absolus. Par ailleurs, la signification de chaque nombre nous semble raisonnablement grande, chacun pris en termes relatifs. Ainsi, il est raisonnable de croire qu'à peu près 38 pour cent des chômeurs désiraient enseigner à Québec (soit 107 sur 281). De même, on peut prétendre qu'environ 57 pour cent des chômeurs désiraient enseigner au niveau élémentaire (soit 160 sur 281).

Analyse du tableau 1: Chômeurs

Passant maintenant à l'analyse du tableau 1, on constate d'abord que la très grande majorité des chômeurs se concentre sur Montréal et Québec, soit 79 pour cent (115 + 107 sur 281). (1) A part la région comprenant Trois-Rivières,

(1) Nous conduisons l'analyse uniquement pour les enseignants présumément en chômage, c'est-à-dire pour les nombres qui apparaissent entre parenthèses.

Mauricie et Cantons-de-l'Est, toutes les autres régions n'attirent à peu près pas d'enseignants-chômeurs.

Après la distribution des chômeurs par région, examinons leur répartition par matière ou niveau d'enseignement. La plus forte attraction s'exerce à l'élémentaire; les autres matières "B" attirent relativement peu de chômeurs, à l'exception de la maternelle avec 11 pour cent.

Que se passe-t-il quand on considère à la fois la matière et la région? Evidemment, Montréal et Québec sont les champions avec le niveau élémentaire: on voit que 42 pour cent s'y trouvent (soit 63 + 55 sur 281).

Analyse du tableau 1: Tolérances

Comment se distribuent les tolérances? Il faut d'abord déplorer leur nombre relativement élevé dans la classe Autres, soit 893 sur 3,125. Ceci dit, c'est à l'élémentaire que l'on retrouve le plus grand nombre de tolérances émises, soit 481. Il faut ajouter, toutefois, que celles-ci l'ont presque toutes été à Montréal (400). Il fallait s'attendre, croyons-nous, qu'un nombre aussi élevé que 427 tolérances aient été émises en anglais. A part la maternelle avec seulement 38, les autres matières se partagent plus ou moins également le reste des tolérances.

Il est à noter qu'au-delà de 55 pour cent des émissions se concentrent à Montréal, comparativement à seulement 8 pour cent à Québec. Les autres tolérances ont été émises à peu près également entre les autres régions. (1)

Compte tenu de ce qui précède et à part quelques exceptions, la distribution des tolérances s'est faite assez "proportionnellement" par matière et région.

---

(1) Il est bien entendu que pour parler de partage égal, on devrait idéalement tenir compte de la population totale d'enseignants dans chaque région. Nous nous abstenons de le faire pour fins de simplicité dans l'analyse.

B) - Marchés à offre déficitaire ou excédentaire

Nous croyons avoir obtenu des marchés particuliers plus homogènes que le marché global, en regroupant les enseignants par matière et par région comme nous l'avons fait à la section précédente.

C'est en poursuivant le même objectif d'une plus grande homogénéité que nous allons, dans la section présente, tenter d'identifier les marchés à offre déficitaire ou excédentaire. A cette fin, nous allons encore utiliser le tableau 1. Par définition, un marché à offre déficitaire existe, lorsque le nombre de postes vacants (tolérances émises) excède celui des enseignants inscrits au B.Q.P.I., et de façon plus rigoureuse celui des chômeurs.

Le lecteur comprendra qu'il s'agit là d'une procédure passablement grossière pour identifier des marchés homogènes. Cette procédure implique, par exemple, que les enseignants légalement qualifiés sont réellement qualifiés. Elle implique aussi que les enseignants non légalement qualifiés n'auraient pas dû être engagés par les commissions scolaires. Autrement dit, les postes remplis par des non-légalement qualifiés sont à toute fin pratique considérés comme vacants dans une telle procédure.

Nous admettons volontiers que cette mesure des postes vacants ne rend compte que bien imparfaitement de la réalité. A proprement parler, il n'existe probablement que très peu de postes vacants comme tels. Pour en connaître le nombre approximatif, une enquête spéciale devrait être menée auprès des commissions scolaires. Toutefois, pour les fins de notre étude, nous nous croyons autorisés à définir ainsi les postes vacants.

En effet, le but principal de la présente partie de la recherche consiste à en savoir davantage sur les mécanismes économiques qui président à l'allocation des individus dans le secteur de l'enseignement. Ceci afin de découvrir les correctifs économiques susceptibles de réduire le chômage des enseignants légalement qualifiés pour enseigner aux niveaux élémentaire et secondaire. On peut s'attendre à ce que ces correctifs diffèrent selon les marchés particuliers.

Un examen rapide du même tableau nous révèle un excédent des postes vacants sur les chômeurs, dans tous les marchés particuliers, à l'exception de trois: Québec à l'élémentaire et à la maternelle; et Trois-Rivières, Mauricie et Cantons-de-l'Est à l'élémentaire. Cet excédent signifie que

le nombre d'enseignants légalement qualifiés est insuffisant pour remplir tous les postes disponibles dans les commissions scolaires. Autrement dit, l'offre d'enseignants légalement qualifiés est nettement déficitaire, à partir des données dont nous disposons, aussi bien au niveau du marché global qu'à celui de la presque totalité des marchés particuliers que nous avons identifiés.

Il s'avère donc inutile de vouloir distinguer entre marchés déficitaires et marchés excédentaires. Il faut plutôt essayer de reconnaître l'ampleur du déficit dans les marchés particuliers.

Du côté des matières (niveaux), les deux seuls marchés à offre très faiblement déficitaire sont ceux de l'élémentaire et de la maternelle. On peut constater que les autres sont très fortement déficitaires.

Du côté des régions, seul le marché de Québec apparaît faiblement déficitaire. On doit reconnaître que les autres le sont tous très fortement.

La caractéristique la plus frappante de ce tableau, c'est que presque tous les marchés particuliers, par matière et région, sont très fortement déficitaires, sauf ceux situés

à Québec et ceux des niveaux élémentaire et maternelle dont la demande excède faiblement l'offre (sauf aussi les trois marchés particuliers précédemment identifiés dont l'offre excède la demande).

A toute fin pratique, on peut dire qu'il n'existe pas de chômeurs qui désirent enseigner ailleurs que dans l'axe Montréal-Québec, avec une préférence nettement marquée pour les deux grandes régions métropolitaines de Montréal, et surtout celle de Québec. De plus, compte tenu de ce qui précède, il n'existe pratiquement pas d'enseignants en chômage qui désirent enseigner au niveau professionnel et dans les matières-spécialités du secondaire.

C) Offre et demande d'enseignants

Le contenu des deux sections précédentes nous suggère l'hypothèse capitale suivante: les mécanismes économiques devraient être corrigés de façon à allouer plus de spécialistes dans les régions "éloignées" ou "isolées".

Il convient ici de préciser qu'une telle hypothèse se distingue de quelques autres émises dans le même domaine, en ce qu'elle met l'accent seulement sur les spécialistes de l'enseignement primaire et surtout secondaire (incluant les professionnels).

Mais avant de recommander des améliorations dans les mécanismes économiques d'allocation des enseignants, il nous paraît impérieux d'examiner brièvement l'évolution de l'offre et de la demande de tous les enseignants, de même que la distribution de ces derniers autant que possible dans les même termes que ceux du tableau 1. En plus, il apparaît hautement désirable d'avoir une certaine idée de la réserve d'enseignants. Bien entendu, nous tenterons aussi d'examiner les facteurs qui affectent l'offre et la demande.

Effectif -vs- offre et demande d'enseignants

Dans le jargon des économistes, l'offre (demande) du travail établit la relation entre les taux de rémunération et les quantités offertes (demandées). Tout le monde sait qu'il s'avère difficile, pour ne pas dire impossible, de dériver de telles fonctions d'offre et de demande à partir des données disponibles. Tout au plus, peut-on en estimer l'élasticité. Autrement dit, on peut généralement avoir une assez bonne idée du changement relatif dans la quantité offerte (demandée) à la suite d'un changement relatif dans les taux de rémunération.

On sait, par exemple, que plus la demande du produit ou du service est élastique, plus la demande du travail l'est aussi, la dernière étant dérivée de la première. De plus, la demande du travail semble généralement plus élastique en longue qu'en courte période. On croit aussi que plus la proportion du coût du travail par rapport au coût total est faible, plus petite est l'élasticité de la demande du travail.

Du côté de l'offre, on utilise beaucoup plus fréquemment le concept statistique que le concept économique. Ainsi, au niveau d'une économie, on parle à peu près uniquement de main-d'oeuvre; celle-ci est le concept statistique et non économique. La main-d'oeuvre comprend par définition les personnes qui travaillent plus les chômeurs. Ces derniers, à leur

tour, représentent toutes les personnes qui ne travaillent pas, mais qui peuvent et qui veulent travailler.

Pour les fins de la présente étude, il convient d'insister aussi sur la réserve de main-d'oeuvre, c'est-à-dire toutes les personnes âgées de 14 ans et plus, vivant hors institutions, mais ne faisant pas partie de la main-d'oeuvre. La main-d'oeuvre plus la réserve donnent la population active.

Le concept de main-d'oeuvre s'applique surtout à une entité territoriale, tel le Canada ou le Québec. Par extension et d'une façon moins rigoureuse, on peut parler de la main-d'oeuvre par branche d'activité telle que le secteur de l'enseignement. On définit alors la main-d'oeuvre de l'enseignement en incluant les personnes qui enseignent actuellement, de même que les enseignants en chômage qui désirent travailler dans l'enseignement.

Autrement dit, le terme main-d'oeuvre remplace souvent le terme offre. Pour les fins présentes, toutefois, nous allons conserver offre d'enseignants, tout en lui donnant un sens plutôt statistique (main-d'oeuvre) qu'économique. On peut alors exprimer l'offre et la demande d'enseignants comme suit:

$$(1) \quad O_E = \text{Effectif}_E + \text{Chômeurs}_E$$

La demande, elle, ne présente pas les mêmes difficultés, étant dérivée de celle du produit ou service. Par ailleurs, ce sont les préférences individuelles qui affectent principalement l'offre. La demande peut donc s'écrire:

$$(2) \quad D_E = \text{Effectif}_E + \text{Postes vacants}_E$$

Jusqu'ici, l'étude a d'abord porté sur les enseignants-chômeurs et sur les postes vacants dans les commissions scolaires. Nous nous sommes ensuite contentés de décrire les deux composantes de l'offre et de la demande. Nous n'avons pas tenté d'identifier ni d'évaluer certains des principaux facteurs qui les affectent. C'est ce que nous allons faire brièvement dans la présente section, compte tenu du temps et des statistiques disponibles.

Le lecteur doit observer que les facteurs qui affectent l'offre diffèrent complètement de ceux qui affectent la demande d'enseignants. Deux analyses distinctes doivent donc être conduites dans l'un ou l'autre cas, même si un élément apparaît à la fois du côté de l'offre et du côté de la demande. Il s'agit de l'effectif d'enseignants. Nous allons en dire un mot, avant de passer à l'analyse annoncée au paragraphe précédent.

Effectif d'enseignants

L'effectif comprend tout simplement les personnes qui enseignent actuellement. Pris globalement, on peut certes l'analyser à plusieurs points de vue. Mais il nous apparaît plus profitable d'en distinguer quelques composants principales. Celles-ci se retrouvent dans l'expression suivante:

$$(3)\quad E_t = E_{(t-1)} + NM_t + R_t - D_{(t-1)}$$ où:

E = effectif d'enseignants
NM = nouveaux maîtres (enseignants)
R = retours d'enseignants
D = départs d'enseignants

Le tableau 2 établit un certain lien entre les deux sections précédentes et la présente. Il jette donc un peu plus de lumière sur le tableau 1. En effet, on y découvre la distribution de l'effectif total d'enseignants par région et niveau d'enseignement en 1966-67. Le tableau 1, lui, ne comprenait qu'une infime partie des enseignants.

On constate que près de la moitié de l'effectif était située à Montréal cette année-là, près de 20 pourcent à Québec, et un peu plus d'un pourcent sur la Côte-Nord et au Nouveau-Québec réunis.

Il nous paraît aussi très significatif de signaler qu'il y avait à peu près un spécialiste sur six enseignants. Par ailleurs, plus de la moitié des enseignants travaillaient au niveau élémentaire.

On se rend compte finalement que la distribution des enseignants par niveau, à l'intérieur de chaque région, diffère très peu d'une région à l'autre. La Côte-Nord et le Nouveau-Québec constituent la seule exception, avec une très forte concentration aux niveaux élémentaire et maternelle.

TABLEAU 2

REPARTITION DES ENSEIGNANTS SELON LA REGION ET LE NIVEAU D'ENSEIGNEMENT, QUEBEC, 1966-67

REGION / NIVEAU	ELEMENTAIRE	MATERNELLE	SECONDAIRE TOTAL	SECONDAIRE (1) TITULAIRES	SECONDAIRE (1) SPECIALISTES	TOTAL	%
MONTREAL	16,515	858	13,484	8,360	5,123	30,857	49.7
%	53.5	2.8	(43.7)	27.1	16.6	100.0	
QUEBEC	5,835	203	4,934	3,059	1,875	10,972	17.7
%	53.2	1.9	(45.0)	27.8	17.1	100.0	
TROIS-RIVIERES MAURICIE CANTONS-DE-L'EST	4,237	165	3,930	2,437	1,493	8,332	13.4
%	50.8	2.0	(47.2)	29.2	17.9	100.0	
OUTAOUAIS	1,334	53	923	572	351	2,310	3.7
%	57.7	2.3	(42.3)	24.8	15.2	100.0	
SAGUENAY-LAC-ST-JEAN	1,877	90	1,543	957	586	3,510	5.7
%	53.5	2.6	(44.0)	27.3	16.7	100.0	
GASPESIE	1,852	49	1,272	789	483	3,173	5.1
%	58.4	1.5	(40.1)	24.9	15.2	100.0	
NORD-OUEST	1,115	26	775	481	395	1,916	3.1
%	58.2	1.4	(40.4)	25.1	15.4	100.0	
COTE-NORD, NOUVEAU-QUEBEC	671	46	228	141	87	945	1.5
%	71.0	4.9	(24.1)	14.9	9.2	100.0	
TOTAL	33,436	1,490	27,089	16,796	10,293	62,015	100.0
%	53.9	2.4	(43.7)	27.1	16.6	100.0	

SOURCE: Statistiques de l'enseignement 1966/67, Personnel Enseignant, diplômes universitaires, no. de catal: 22-P-6667-4

(1) 62 pour cent des enseignants du secondaire étaient titulaires et 38 pour cent spécialistes en 1963-64. Voir Jean-François Cantin, une évaluation quantitative des causes économiques de la mobilité des enseignants, thèse de maîtrise, Université de Montréal, 1967, p. 15

Quant au tableau 3, il présente une certaine idée de l'évolution dans le temps des composantes de l'effectif des enseignants. Le lecteur observera de nombreux trous dans le tableau en question: chaque trou est marqué d'un n.d., c'est-à-dire non disponible. Cette indication ne signifie cependant pas que les statistiques concernées n'existent pas quelque part.

Il est bien connu que les différentiels de rémunération réelle contribuent dans une large mesure aux transferts de personnes des marchés (secteurs) à croissance plus faible vers ceux à croissance plus rapide. On doit donc s'attendre, toutes choses égales par ailleurs, à ce qu'une région ou matière à plus forte expansion attire un plus grand nombre d'enseignants grâce à des différentiels favorables de taux de rémunération réelle.

Retours et départs d'enseignants

La mobilité du personnel enseignant dépend certes de bien d'autres facteurs que des différentiels de rémunération (1). Mais il faut se rappeler que notre étude vise d'abord à mieux connaître les caractéristiques économiques du marché des enseignants. Elle vise à déceler des manques dans les mécanismes

(1) Le lecteur intéressé est prié de prendre connaissance des Etudes et Documents nos. 3 et 4, préparés par Michel de Sève et Guy Hébert, et publiés en 1968 par le ministère de l'Education du Québec; le no. 3 porte sur les départs d'enseignants à la fin de l'année scolaire 1963-64 et le no. 4 sur les nouveaux enseignants en 1964-65.

actuels d'allocation des enseignants, et partant à recommander des améliorations possibles dans ces mécanismes.

Dans cette veine, on pourrait s'attarder avec profit à rechercher l'impact des mécanismes économiques sur les nombres de retours et de départs. L'ampleur de cette mobilité justifierait certainement des efforts assez considérables dans ce sens. En effet, un nombre aussi élevé que 9,413 personnes ont quitté l'enseignement à la fin de l'année scolaire 1963-1964.

TABLEAU 3

EFFECTIFS D'ENSEIGNANTS PAR PRINCIPALES COMPOSANTES, QUEBEC, 1957-71

ANNEES "t"	COMPOSANTES DE L'EFFECTIF					EFFECTIF NORMATIF*
	Enseignants$_{t-1}$	Diplômés$_{t-1}$	Retours$_{t}$	Départs$_{t-1}$	Total$_{t}$	
57-58	37,502[3]	N.D.**	N.D.	N.D.	38,591[3]	N.D.
58-59	38,591[3]	4599[5] (4645)[1]	2139[5]		41,084[3]	N.D.
59-60	41,084[3]	5015[5]	2751[5]		43,348[3]	N.D.
60-61	43,348[3]	4953[5] (4428)[10]	2607[5]		45,694[3]	N.D.
61-62	45,694[3]	5405[5] (4628)[10]	1512[5]		49,586[3]	52,746[2]
62-63	49,586[3]	5546[10]	3,000[11]	N.D.	53,885[3]	55,226[2]
63-64	53,885[3]	4594[10] (4062)[8]	2,500[11] (1,178)[13]	N.D.	54,249[3]	57,405[2]
64-65	54,249[3]	6022[10] (4878)[8]	5,639[13]	9,413[12]	57,753	59,900[2]
65-66	57,753[3]	5209[8]	N.D.	N.D.	56,701[3]	60,709[4]
66-67	56,701[3]	5000[9]	N.D.	5,948[15]	63,523[3] (62,015)[14]	62,231[4]
67-68	65,523[3] (62,015)[14]	N.D.	N.D.	6,172[15]	N.D.	66,096[6]
68-69	N.D.	5923[17]	N.D.	6,371[15]	N.D.	66,929[6]
69-70	N.D.	7988[16]	N.D.	6,556[15]	N.D.	69,300[7]
70-71	N.D.	N.D.	N.D.	6,733[15]	N.D.	70,400[7]

* L'effectif normatif s'obtient en divisant l'effectif scolaire actuel par le rapport étudiants-maître. Ces rapports sont les normes de la convention collective de juin 1968 à savoir, à la maternelle, 1/40, à l'élémentaire 1/27 et au secondaire, 1/17.

** Chiffres non disponibles, mais pas nécessairement inexistants.

NOTE: Voir renvois à l'appendice "B" à la fin de la première partie.

Malheureusement, les départs actuels ne sont que très peu connus directement: pour les années 1958-59 à 1961-62, seules les différences entre les retours et les départs ont été estimées par une méthode résiduelle; pour toutes les autres années à partir de 1966-67, les estimations qui ont été faites semblent assez peu fiables. Pour notre part, nous avons très peu confiance dans ces dernières estimations. Quant aux retours, on n'en connaît pratiquement rien, sauf pour les années de 1962-63 à 1964-65.

Il faut être très prudent dans l'utilisation et surtout dans l'interprétation des données disponibles sur les retours et les départs. On constate, par exemple, un écart considérable entre les deux estimations que nous possédons pour 1963-64 en ce qui concerne les retours.

On peut vraisemblablement s'attendre, d'une façon générale, à ce que de tels nombres fluctuent fortement d'année en année. Cette mobilité s'apparente probablement beaucoup à celle au niveau de toute une économie.

On sait que, chaque année, un nombre considérable de personnes entrent dans la main-d'oeuvre; plusieurs en sortent aussi. Les raisons de cette mobilité sont très nombreuses.

Pour en connaître les principales, il s'avère généralement nécessaire d'étudier séparément certains groupes de personnes telles que les jeunes, garçons et filles, les femmes mariées, les hommes d'âge mur, les personnes âgées... Ce sont les femmes mariées qui ont fait l'objet des études les plus élaborées au cours des dernières années. Tout le monde sait qu'un nombre de plus en plus grand de femmes mariées désirent travailler; leur désir s'explique par diverses raisons telles que les occasions d'emploi, les taux de rémunération, le revenu du mari, le nombre et l'âge des enfants, etc.

On comprendra qu'une étude exhaustive des retours et des départs dans le monde de l'enseignement exigerait une prise en considération de plusieurs facteurs et une subdivision des enseignants en groupes significatifs. Ceci déborde définitivement les cadres de la présente étude. D'autant plus qu'il serait aussi nécessaire de connaître quelque peu la réserve de main-d'oeuvre du secteur de l'enseignement, entre autres choses, les principales caractéristiques des enseignants qui en font partie. A notre connaissance, très peu de choses ont été faites dans ce sens.

Diplômés

Inutile d'insister beaucoup sur l'importance primordiale que revêtent les diplômés dans l'analyse des composantes de l'effectif d'enseignants. Malheureusement, les informations dont nous disposons sur le sujet nous semblent relativement pauvres. On connaît assez bien le nombre de diplômés des institutions traditionnelles de formation des maîtres, principalement des écoles normales.

On ne peut certes pas en dire autant de certains maîtres "potentiels" formés dans d'autres institutions telles que les universités. Les principaux problèmes concernant ces maîtres "potentiels" semblent étroitement reliés aux problèmes de l'émission des permis. Il est bien évident que cette émission est susceptible d'influencer considérablement l'effectif d'enseignants.

Le ministère de l'Education, on le sait déjà, n'émet pas seulement des permis, mais aussi des tolérances pour enseigner. Les permis semblent accordés à des personnes très bien qualifiées dans divers domaines tels que les sciences pures ou appliquées et les sciences humaines, mais qui n'ont pas reçu la formation pédagogique dispensée dans les institutions comme telles de

formation des maîtres. Les tolérances, par ailleurs, semblent émises à des personnes plutôt peu scolarisées. C'est pourquoi nous avons considéré comme non-légalement qualifiés seuls les enseignants à qui une tolérance avait été émise.

Nous sommes portés à croire que l'émission des tolérances est soumise à beaucoup plus d'aléas que ne l'est celle des permis. De plus, on peut s'attendre à ce que le nombre de personnes détentrices potentielles d'une tolérance excède passablement celui des personnes détentrices potentielles d'un permis. Ces deux types d'enseignants potentiels font en quelque sorte partie de la réserve de main-d'oeuvre du secteur de l'enseignement. Il va sans dire que les politiques touchant l'émission de tolérance et de permis sont susceptibles d'influencer considérablement l'effectif d'enseignants. Ces politiques semblent principalement relever du ministère de l'Education, mais elles semblent aussi être influencées par les commissions scolaires, de même que par les syndicats d'enseignants.

Il faut noter également que l'émission de tolérances et de permis peut affecter le nombre de retours aussi bien que celui des départs d'enseignants. De plus, les tolérances et les permis constituent probablement de puissants stabilisateurs

de l'offre des enseignants. Finalement, on peut signaler que le nombre des diplômés supposément des institutions de formation des maîtres n'a que faiblement varié au cours de toute la période couverte au tableau 3, à l'exception de l'année 1969-70 comparativement aux années précédentes.

Somme toute, les trois composantes que nous venons de considérer brièvement présentent un intérêt particulièrement grand dans la connaissance du marché des enseignants. Chacune fait appel à une analyse distincte jusqu'à un certain point. Il n'en reste pas moins vrai que les mécanismes économiques peuvent les affecter toutes les trois d'une façon passablement poussée. Nous y reviendrons au chapitre trois de la présente partie.

Effectif actuel et effectif "normatif"

On a déjà signalé l'importance de connaître le nombre approximatif de postes vacants. Nous en avons d'ailleurs donné une définition particulière, pour les fins des deux sections précédentes. On peut aborder la question sous un angle un peu plus global à l'aide du tableau 3.

En effet, on peut avoir une assez bonne idée du nombre total de postes vacants, en comparant l'effectif actuel avec l'effectif normatif. Ce dernier s'obtient ici en divisant

l'effectif scolaire actuel par le rapport étudiants/enseignant. Cette opération a été nécessairement effectuée par niveau d'enseignement. Nous avons utilisé les rapports étudiants/maître de la présente convention pour chaque niveau.

Les résultats qui apparaissent au tableau 3 ne valent que pour l'ensemble de l'effectif des enseignants de la maternelle, de l'élémentaire et du secondaire réunis; il serait relativement facile de les obtenir séparément pour chacun des trois niveaux d'enseignement séparément. De plus, il serait préférable d'appliquer les rapports normatifs pour chaque année considérée. Ainsi, le fait que nous ayions appliqué les normes de la présente convention à l'effectif scolaire 1961-62 explique sans doute une certaine partie des postes vacants définis de cette façon, soit 3,160 (52,746 - 49,586). On constate qu'il existait très peu de postes vacants en 1966-67. Ce nombre serait même négatif selon une certaine source confidentielle.

Prévisions des besoins d'enseignants

En terminant ce chapitre, il convient de tourner nos regards vers l'avenir. A cette fin, nous utiliserons le tableau 4. Nous limiterons notre étude "prospective" aux niveaux maternelle, élémentaire et secondaire.

Au niveau de la maternelle, on prévoyait une baisse de l'effectif à partir du sommet de 2,700 en 1969, jusqu'au creux de 2,200 enseignants en 1973. Une augmentation régulière de 100 à 200 enseignants était prévue pour chacune des années subséquentes à 1973 jusqu'en 1981.

Au niveau élémentaire, on prévoyait une diminution de 500 enseignants de 1970 à 1971, de 1,000 de 1971 à 1972, de 1,400 de 1972 à 1973, et ainsi de suite jusqu'à un minimum de 29,300 en 1977 et 1978.

Au contraire, le niveau secondaire devait connaître une augmentation de l'effectif jusqu'en 1976 avec 34,600 enseignants, comparativement à 31,700 en 1970, 32,900 en 1971 et 33,700 en 1973. L'augmentation relativement plus forte au niveau secondaire qu'à l'élémentaire revêt une importance particulièrement significative ici. En effet, c'est au secondaire que l'on retrouve le plus grand nombre de spécialistes de l'enseignement. Or, on connaît la grande rareté de ces derniers, comparativement aux titulaires. Cette constatation tend à confirmer l'hypothèse fondamentale précédemment énoncée, à savoir que des différentiels avantageux de rémunération réelle devraient être accordés aux spécialistes de l'enseignement dans les régions "éloignées".

Il semble opportun de souligner que ces prévisions tiennent compte de deux facteurs seulement: d'abord de l'effectif scolaire par niveau d'enseignement, et ensuite d'un rapport étudiants/maître. Des prévisions semblables apparaissent également au tableau 4 pour deux autres rapports.

TABLEAU 4 - BESOINS EN MAITRES SUIVANT LE NIVEAU D'ENSEIGNEMENT 1965-1981

Année	Maternelle				Elémentaire				Secondaire			
	Observé [1]	1/40	1/39	1/38	Observé [1]	1/27	1/26	1/25	Observé [1]	1/17	1/16	1/15
1965	996	1,100	1,100	1,200	31,677	36,200	37,600	39,100	24,563	25,100	26,700	28,500
1966	1,496	1,500	1,600	1,600	33,434	36,400	37,800	39,300	27,089	26,400	28,100	30,000
1967		2,100	2,200	2,200		36,400	37,800	39,300		27,500	29,000	31,000
1968		2,600	2,700	2,800		36,400	37,800	39,300		28,300	30,600	32,700
1969		2,700	2,800	2,800		36,300	37,700	39,200		30,300	32,200	34,400
1970		2,500	2,600	2,700		36,100	37,500	39,000		31,700	33,700	35,900
1971		2,400	2,500	2,600		35,400	36,800	38,400		32,900	34,900	37,200
1972		2,200	2,200	2,300		34,600	36,000	37,400		33,700	35,800	38,100
1973		2,200	2,200	2,300		33,200	34,500	35,900		34,300	36,400	38,900
1974		2,300	2,300	2,400		32,100	33,300	34,600		34,300	36,400	38,900
1975		2,400	2,500	2,600		30,800	32,000	33,300		34,500	36,600	39,100
1976		2,700	2,800	2,900		29,800	31,000	32,200		34,600	36,700	39,200
1977		2,900	3,000	3,100		29,300	30,400	31,600		34,500	36,600	39,100
1978		3,100	3,200	3,400		29,300	30,500	31,700		33,800	35,900	38,300
1979		3,200	3,300	3,400		29,900	31,100	32,300		32,500	34,400	36,800
1980		3,400	3,400	3,500		31,100	32,300	33,600		30,700	32,700	34,900
1981		3,500	3,600	3,600		32,400	33,900	35,200		28,900	30,700	32,700

Année	Total Maternelle, Elémentaire, Secondaire				Grand Total			
	Observé [1]	A	B	C	Observé [1]	A	B	C
1965	57,236 [1]	62,400	65,400	68,800	68,874 [3]	67,100	70,100	74,300
1966	62,025	64,300	67,500	70,900	66,189	69,900	73,400	77,200
1967		65,900	69,000	72,500		71,700	75,400	79,300
1968		67,900	71,100	74,800		74,500	78,300	82,500
1969		69,300	72,700	76,400		76,400	80,500	84,900
1970		70,400	73,800	77,600		78,300	82,600	86,700
1971		70,900	74,300	78,100		79,400	83,600	87,900
1972		70,800	74,300	77,900		79,600	83,700	88,100
1973		69,700	73,200	77,100		79,300	83,300	88,200
1974		68,700	72,100	75,900		78,700	82,900	87,400
1975		67,700	71,100	75,000		78,100	82,200	87,000
1976		67,200	70,600	74,200		77,900	81,900	86,500
1977		66,700	70,000	73,800		77,600	81,600	86,300
1978		66,200	69,600	73,200		77,200	81,400	85,900
1979		65,600	68,900	72,500		76,700	80,800	85,300
1980		65,200	68,400	71,900		76,300	80,300	84,700
1981		65,000	68,100	71,600		76,000	79,900	84,200

1- Statistiques de l'enseignement 1965-66 et 1966-67.
2- Chiffre nettement sous-évalué; implique un rapport élèves/maître de 1/43.
3- Sous-évalué par suite de l'erreur au niveau collégial.
N.B. On ne doit pas se surprendre des différences entre le nombre de maîtres observés et le nombre de maîtres requis suivant les rapports A, car en 1965 et 1966 ces rapports n'étaient pas en vigueur, donc le nombre de maîtres nécessaire était moindre.

Source: Amyot, Michel - La population du Québec, ses effectifs scolaires et ses besoins en maîtres

Ces deux facteurs sont sans doute les plus importants qui affectent les besoins futurs en maîtres. Mais, on peut penser à plusieurs autres facteurs. Par exemple, l'importance des sommes affectées à l'enseignement peuvent varier au cours des prochaines années. Le tableau 5 fait voir l'évolution qui s'est produite entre 1960-61 et 1968-69, en ce qui concerne la participation du gouvernement du Québec. Les communautés locales et/ou régionales financent aussi une partie du coût de l'éducation, de même que les parents à titre individuel.

Création de nouveaux postes
d'enseignants reliés à
l'éducation permanente

TABLEAU 5

IMPORTANCE DES SOMMES AFFECTEES A L'ENSEIGNEMENT
DANS LE BUDGET DU GOUVERNEMENT DU QUEBEC, DE 1960-61 A 1965-66
(en milliers de dollars)

DEPENSES / ANNEES	DEPENSES BRUTES			DEPENSES NETTES		
	Du Ministère 1 de l'Education	Pour l'enseignement 2	Du Gouvernement du Québec	Du Ministère 1 de l'Education	Pour l'enseignement 2	Du Gouvernement du Québec
1960-61	$191,988. 22.3%[3]	$199,969. 23.2%[3]	$ 860,205. 100%	$173,674. 23.3%[3]	$181,535. 24.3%[3]	$745,475. 100%
1961-62	246,511. 25.0%	280,083. 26.4%	1,059,390. 100%	244,334. 28.9%	258,648. 30.6%	844,180. 100%
1962-63	292,799. 23.9%	308,291. 25.2%	1,222,753. 100%	262,775. 27.5%	275,772. 28.8%	956,728. 100%
1963-64	346,467. 25.0%	369,105. 26.6%	1,386,263. 100%	312,876. 28.4%	332,385. 30.2%	1,100,909. 100%
1964-65	452,079. 25.4%	480,192. 27.0%	1,778,435. 100%	375,372. 26.1%	393,847. 27.4%	1,437,715. 100%
1965-66	470,213. 22.9%	513,007. 25.0%	2,049,382. 100%	436,655. 23.5%	463,710. 24.9%	1,860,522. 100%
1966-67	547,517. 23.3%	594,108. 25.3%	2,346,415. 100%	513,044. 24.2%	541,718. 25.6%	2,119,995. 100%
1967-68	709,031. 26.0%	759,321. 27.9%	2,725,161. 100%	625,663. 25.0%	655,857. 26.2%	2,499,608. 100%
1968-69	801,350. 26.8%	836,298. 27.9%	2,995,294. 100%	715,201. 25.8%	733,202. 26.5%	2,770,499. 100%

SOURCE: Rapport du ministre de l'Education 1968/69, p. 124.

(1) Avant le 13 mai 1964, comprend le département de l'Instruction Publique et le ministère de la Jeunesse.

(2) Ce chiffre comprend toutes les dépenses du gouvernement pour fins d'enseignement.

(3) Ces pourcentages sont en rapport avec le total des dépenses du gouvernement du Québec.

Certains changements dans la pédagogie elle-même peuvent aussi influencer la demande d'enseignants. Qu'il suffise de penser aux moyens audio-visuels telle que la télévision, par exemple, qui peut éventuellement remplacer un nombre grandissant d'enseignants.

ou modifier les fonctions

Conclusion du chapitre 1

Cette brève incursion dans le marché des enseignants, nous a fait découvrir l'importance d'identifier des marchés particuliers plus homogènes que le marché global. Ainsi, cette identification nous a permis de déceler la nécessité d'une double échelle de taux de rémunération réelle. Nous y reviendrons au dernier chapitre.

Notre incursion nous a également amenés à définir d'une façon plus opérationnelle l'offre et la demande d'enseignants. Dans la même veine, on a analysé rapidement quelques-unes des principales composantes de l'effectif d'enseignants. Pour finir, on a jeté un coup-d'oeil sur la demande d'enseignants.

Il faut espérer que cette brève incursion nous a fourni une meilleure connaissance du marché qui nous intéresse. Mais, répétons-le, seule une étude plus poussée permettrait d'obtenir une connaissance vraiment satisfaisante de ce marché. Une telle étude devrait consister dans la construction et la vérification d'un modèle qui représente l'essentiel de ce qu'on appelle les forces du marché.

CHAPITRE 2

CARACTERISTIQUES DU CHOMAGE

Avant de recommander quelques améliorations au fonctionnement du marché en question, ce que nous nous proposons de faire au chapitre suivant, il semble opportun de dégager les principales caractéristiques des enseignants présumément en chômage. Auparavant, nous jugeons utile de considérer sommairement quelques-unes des principales "causes" du chômage en général, et plus particulièrement de celui des enseignants.

A) PRINCIPALES CAUSES DU CHOMAGE

Le chômage peut être attribuable en partie à l'insuffisance de la demande globale de biens et de services dans l'économie. Ce type de chômage varie grosso modo avec les fluctuations économiques. Autrement dit, en supposant constante l'allocation relative des ressources dans l'économie, les ressources allouées à l'enseignement en termes absolus vont diminuer en période de dépression et augmenter en période de prospérité. Choses égales par ailleurs, on doit donc s'attendre à ce que la demande des enseignants soit relativement faible dans une période de dépression.

Le chômage peut aussi s'expliquer par les changements structurels qui surviennent fatalement dans une économie en progrès. L'allocation des ressources au niveau de l'économie varie naturellement dans le temps. A l'intérieur même du secteur enseignement, plusieurs changements surgissent constamment dans les structures. Par exemple, des innovations technologiques, tels les moyens audio-visuels, peuvent faire disparaître certains emplois et en faire apparaître d'autres. Ces derniers exigent généralement des qualifications nouvelles. Dans la même veine, le rythme fulgurant auquel s'accroît le bagage de connaissances humaines peut rendre "désuets" plusieurs enseignants qui n'en ont pas suivi l'accroissement. Certaines matières traditionnelles, tels le latin et le grec, peuvent céder le pas à d'autres telles les mathématiques et les sciences.

Des migrations inter-régionales de population causent aussi des perturbations dans le marché du travail des enseignants. Bien entendu, il existe un type de chômage dit frictionnel qui peut expliquer une certaine part du chômage: techniquement parlant, ce chômage ne dure

que le temps requis pour changer d'emploi. Mais ce type de chômage peut avoir une importance particulière dans le secteur enseignement. En effet, l'engagement des enseignants se fait massivement, une seule fois par année, au début de chaque année scolaire.

CAUSES DU CHOMAGE AU CANADA, 1950-63

La demande globale insuffisante peut certes expliquer une certaine partie du chômage qui nous concerne. Il en est de même des changements structurels. Dans l'un et l'autre cas, il peut être utile, pour les fins de la présente étude, de jeter un coup d'oeil sur les composantes du chômage au niveau de l'économie canadienne. Le tableau 6 considère cinq composantes du taux de chômage total. Par composante, il faut entendre cause, type, etc...

Ainsi, on peut dire que le chômage saisonnier se situe autour d'un pour cent au minimum. Le chômage frictionnel et structurel est légèrement plus élevé que le saisonnier. Il faut noter, toutefois, que ces deux composantes ont très peu varié au cours de la période observée. Par ailleurs, il ne faut se surprendre outre mesure de constater des variations passablement marquées dues au cycle de courte période et au résidu. Cette dernière composante, par définition, comprend toutes les influences qui n'ont pas pu être isolées séparément dans les composantes précédentes.

Le lecteur a sans doute observé que la classification des composantes du chômage qui apparaît au tableau 6 diffère quelque peu de celle que nous avons donnée dans les trois premiers paragraphes

de cette section. Nous profitons de cette divergence pour signaler qu'il existe presqu'autant de classifications des causes du chômage que de spécialistes qui se penchent sur ce problème.

TABLEAU 6

PRINCIPALES COMPOSANTES DU TAUX DE CHOMAGE, MOYENNES ANNUELLES, CANADA, 1950-63.

ANNEE	Taux de chômage total	Minimum frictionnel et structurel (1)	Minimum saisonnier	Cycle courte période	Irrégulier	Résiduel
1950	3.8	1.4	1.0	1.3	0.1	0.2
1951	2.6	1.4	1.0	0.2	-0.1	0.1
1952	3.0	1.4	1.1	0.4	-0.1	0.2
1953	3.0	1.4	1.1	0.3	-0.1	0.3
1954	4.6	1.4	1.1	2.1	-0.3	0.3
1955	4.4	1.4	1.1	1.4	0.1	0.4
1956	3.4	1.4	1.1	0.3	0.1	0.5
1957	4.6	1.5	1.1	1.0	-0.2	1.2
1958	7.1	1.5	1.1	2.5	-0.1	2.1
1959	6.0	1.5	1.1	0.4	0.0	3.0
1960	7.0	1.5	1.0	1.2	-0.2	3.5
1961	7.2	1.5	1.0	1.1	0.0	3.6
1962	5.9	1.5	1.0	0.2	0.0	3.2
1963 (2)	5.5	1.5	0.9	0.7	-0.1	2.5

Source: Denton, Frank T, et Sylvia Ostry, An Analysis of Post-war Unemployment, Conseil économique du Canada, étude no. 3 préparée par le personnel, Imprimeur de la Reine, Ottawa, 1964, p. 3.

(1) Voir source pour explications des composantes.

(2) Estimations préliminaires.

Nous ne prétendons surtout pas que le tableau 6 puisse représenter fidèlement la situation qui prévaut dans le secteur de l'enseignement. Nous l'avons présenté plutôt à titre d'illustration. Par exemple, il semble qu'on puisse difficilement parler de chômage saisonnier dans le secteur qui nous concerne.

De même, nous sommes portés à croire que les fluctuations économiques en général causent beaucoup moins de chômage chez les enseignants que dans d'autres groupes de travailleurs. Par exemple, les mouvements démographiques ne sont probablement que très peu affectés par de telles fluctuations. Toutefois, les rapports étudiants-maître, eux, dépendent jusqu'à un certain point de la capacité de payer (de taxer) des employeurs publics concernés, de même que de celle des étudiants et des parents. Or, cette capacité varie en fonction des fluctuations économiques.

En rapport avec les fluctuations économiques, nous n'avons considérer que les mouvements démographiques et les rapports étudiants-maître. Ce ne sont là que deux facteurs, parmi d'autres, qui affectent la demande d'enseignants, soit le nombre d'étudiants et la qualité de l'enseignement qui dépend en partie des rapports mentionnés plus haut. Du côté de l'offre, on peut croire que plusieurs enseignants, surtout ceux qui se trouvent dans la réserve de main-d'oeuvre, peuvent être plus ou moins fortement incités par le ralentissement des affaires à entrer ou à retourner dans la main-d'oeuvre d'enseignants, contribuant ainsi à grossir le nombre des chômeurs. Cette incitation semble généralement forte chez les travailleurs secondaires tels les femmes mariées, les étudiants, etc...

Dans le tableau 6, les composantes frictionnelle et structurelle sont réunies. Quant à nous, nous considérons souhaitable de traiter distinctement l'une et l'autre.

Quelle peut être l'importance du chômage frictionnel dans l'enseignement? Il nous apparaît difficile de l'évaluer. En effet, d'une part on peut s'attendre à ce qu'elle soit faible, en raison du contrat de douze mois qui implique généralement au plus un changement d'emploi par année. D'autre part, on peut penser que l'enseignant qui ne réussit pas à se trouver un nouvel emploi rapidement, au début de l'année scolaire, risque fort de demeurer chômeur pendant le reste de l'année. Ceci est vrai, bien entendu, à moins qu'il ne consente à se chercher un emploi dans un autre secteur que celui de l'enseignement. Une étude plus poussée pourrait seule répondre de façon satisfaisante à la question posée au début du paragraphe.

Il ne fait aucun doute pour nous que c'est la composante structurelle qui explique la plus grande partie du chômage qui nous concerne. Il suffit de réfléchir un instant à l'évolution relativement rapide qui se produit dans le monde de l'enseignement depuis quelques années, peut-être surtout au Québec. Ainsi, on a déjà vu, au tableau 4, les changements relatifs dans les effectifs d'enseignants par niveau d'enseignement. Ces changements s'expliquent en grande partie par ceux dans la composition d'âges de la population étudiante. Bien sûr, les changements dans les taux de scolarisation par groupe d'âges, ne sont nullement négligeables. L'un et l'autre, type font cependant appel à toute une série de facteurs qui leur sont propres.

En plus de la composition de la population par âge, la distribution géographique de la population du Québec elle aussi influence le chômage structurel. Même si le Québec est déjà fortement urbanisé, il se produit quand même d'importants déplacements de population. Par exemple, les régions métropolitaines, surtout celle de Montréal, vont probablement continuer de connaître une expansion considérable au cours des prochaines années; par contre, certaines régions telles que la Gaspésie et le Nord-Ouest vont probablement évoluer en sens inverse.

Un autre changement structurel important consiste en l'évolution dans les programmes scolaires eux-mêmes. A l'intérieur de chaque niveau d'enseignement, les spécialistes vont probablement augmenter plus vite que les titulaires, surtout au niveau secondaire. De plus, certaines spécialités vont attirer plus d'étudiants que d'autres. L'enseignement professionnel semble fournir un terrain spécialement propice aux changements structurels, non seulement par rapport à l'enseignement général, mais aussi dans les spécialités qui le composent.

On pourrait citer encore de multiples types de changements structurels dans le monde de l'enseignement. Malheureusement, le temps nous presse. Nous allons donc passer maintenant à l'analyse de certaines caractéristiques proprement dites des enseignants-chômeurs. Il convient de répéter, en terminant, que les changements structurels de toutes sortes expliquent probablement la plus grande partie du chômage <u>des enseignants.</u>

B) CARACTERISTIQUES DES ENSEIGNANTS-CHOMEURS

A partir de la fiche d'inscription des enseignants au B.Q.P.I., nous avons relevé certaines caractéristiques qui nous paraissaient les plus significatives, pour les fins de la première étude. Le lecteur se souviendra que les mêmes enseignants inscrits au B.Q.P.I. ont déjà été regroupés par matière et région au tableau 1. Nous désirions alors obtenir des marchés particuliers le plus homogènes possible.

Ce qui nous intéresse maintenant, c'est avant tout de mieux connaître les enseignants sur lesquels porte l'étude. Ceci d'abord afin de vérifier l'hypothèse capitale que nous avons émise plus tôt, à savoir que des différentiels avantageux de rémunération devraient être accordés aux spécialistes pour les attirer et les conserver dans les régions "isolées". En plus, la connaissance de telles caractéristiques devrait nous suggérer d'autres améliorations spéciales aux mécanismes du marché, mécanismes tant économiques qu'institutionnels.

Avant de passer à l'analyse des tableaux 7 et 8, il semble opportun de mentionner que les enseignants retenus ne sont pas uniquement les quelque 500 présumés chômeurs du début de février 1971, mais tous les enseignants inscrits, soit 964. Le lecteur est prié, au besoin, de se référer à l'Appendice A.

Cependant, nous préférerions posséder les statistiques des présumés chômeurs séparément. Malheureusement, les calculs n'ont pas pu être faits à temps. En effet, nous croyons que les caractéristiques des 500 chômeurs en question pourraient différer quelque peu de celles des 964 enseignants retenus.

Nous invitons donc le lecteur à la prudence, dans l'interprétation des données des tableaux 7 et 8. Nous y reviendrons plus loin.

CARACTERISTIQUES PAR REGION

On se rappelle que la très forte majorité des enseignants se sont adressés au B.Q.P.I. pour postuler un emploi dans les régions de Montréal et de Québec. Il semble très significatif de constater que plus d'un enseignant sur trois est une femme mariée. Quant aux femmes célibataires, elles forment presque cinquante pour cent de l'ensemble. Parmi ces dernières, il serait drôlement important de savoir combien peuvent être considérées comme des travailleurs secondaires et combien débutent dans la profession; d'autres caractéristiques aussi seraient utiles tels que l'âge, la scolarité, les lieux de naissance et de résidence etc...

Certes, les caractéristiques des femmes, et en particulier des femmes mariées, revêtent une signification toute spéciale pour les améliorations à apporter aux mécanismes économiques et institutionnels du marché des enseignants. Toutefois, les fortes proportions que nous avons trouvées ne doivent pas suprendre outre mesure, étant donné la composition selon le sexe et l'état civil de la population entière des enseignants.

Ce qui surprend, par ailleurs, c'est de constater que l'expérience joue un rôle presque négligeable sur le risque du chômage. Ceci vaut pour l'ensemble de la province, à quelques exceptions près: les débutants sont relativement plus nombreux à Montréal qu'à Québec; les enseignants avec cinq ans d'expérience et plus sont passablement plus

nombreux à Québec et beaucoup plus nombreux dans le Nord-Ouest. Comme pour le sexe et l'état civil, on aimerait connaître quelques caractéristiques spéciales des enseignants selon leur expérience.

La dernière remarque s'applique également à la distribution des enseignants en question selon la scolarité. En effet, qui sont ces enseignants "en chômage" avec 14 ans et plus de scolarité? On pourrait peut-être alors expliquer la présence à peu près uniquement à Montréal et à Québec d'enseignants avec 16 ans et plus de scolarité. On saurait probablement aussi pourquoi autant d'enseignants avec 14 et 15 ans de scolarité n'arrivent pas à se trouver un emploi, au moins là où ils le désirent. Ces derniers comprennent sans doute une bonne proportion de débutants!

TABLEAU 7 — QUELQUES CARACTERISTIQUES DES ENSEIGNANTS INSCRITS AU B.Q.P.I., PAR REGION

CARACTERISTIQUES / REGIONS	SEXE					TOTAL	EXPERIENCE				TOTAL	SCOLARITE				TOTAL
	IND.(1)	Femmes MARIEES	Femmes AUTRES(2)	Hommes MARIES	Hommes AUTRES(2)		IND.	DEB.(3)	1 an à 4 ans	5 ans et plus		IND	13 ans et moins	14 et 15 ans	16 ans et plus	
Montréal	5	72	110	17	28	231 44.9%	19	100	35	74	223 45.6%	9	60	118	44	231 44.9%
Québec	5	76	71	12	21	186 36.2%	4	45	60	61	170 34.7%	13	62	87	24	186 36.2%
Trois-Rivières Mauricie Canton de l'Est	1	12	25	3	2	43 8.4%	0	19	10	14	43 8.8%	2	26	12	3	43 8.4%
Outaouais	0	0	1	0	1	2 0.4%	0	0	0	2	2 0.4%	0	1	1	0	2 0.4%
Saguenay - Lac St-Jean	0	8	6	1	4	19 3.7%	1	7	5	6	19 3.9%	0	9	8	2	19 3.7%
Côte-Nord, Golfe, Nouveau-Québec	0	1	6	0	1	8 1.6%	1	5	0	2	8 1.6%	0	7	1	0	8 1.6%
Gaspésie	1	5	10	0	0	16 3.1%	0	7	4	4	15 3.1%	0	14	2	0	16 3.1%
Nord-Ouest	1	4	3	1	0	9 1.8%	0	1	2	6	9 1.8%	0	6	3	0	9 1.8%
TOTAL	13	178	232	34	57	514	20	184	116	169	489	24	185	232	73	514
Pourcentage (%)	2.5	34.6	45.1	6.6	11.1	100.0	4.1	37.6	23.7	34.5	100.0	4.7	36.0	45.1	14.2	100.0

(1) Indéterminés

(2) Célibataire, veuf/ve et autre

(3) Débutant

ENSEIGNANTS PRESUMES CHOMEURS (500) ET ENSEIGNANTS INSCRITS (964)

Nous avons pu comparer les distributions procentuelles, pour toute la province, par sexe, expérience et scolarité, de tous les enseignants inscrits (tableau 7) avec des distributions analogues de seuls les présumés chômeurs de février 1971. Voici quelques différences.

Les femmes semblent avoir éprouvé plus de difficultés que les hommes à se trouver un emploi entre novembre 1970 et février 1971. De même en a-t-il été des enseignants avec une plus faible scolarité. Par ailleurs, les débutants semblent avoir eu plus de facilités que les enseignants avec une plus grande expérience à se trouver un emploi, au cours de la même période. Il semble donc exister une certaine relation négative entre la scolarité et l'expérience, quant à la possibilité d'obtenir un emploi.

CARACTERISTIQUES PAR MATIERE

Il faut d'abord noter que le tableau précédent ne comprend que 514 (489 pour l'expérience) des 964 enseignants inscrits, lesquels sont inclus dans le tableau 8. En effet, le tableau 7 ne contient pas les enseignants qui n'avaient aucune région préférée, ni ceux dont le choix était exprimé pour plus d'une région.

C'est probablement ce qui explique la différence la plus frappante entre les deux tableaux: au tableau 7, on retrouve 34.6% de femmes mariées; au tableau 8, le pourcentage diminue à 22.7%. Un tel résultat paraît tout-à-fait normal, car les femmes mariées ont probablement dû en grande majorité choisir une seule région.

Quant à l'expérience et à la scolarité, les enseignants se distribuent à peu près de la même façon dans les deux tableaux. Ceci signifie probablement, entre autres choses, que ni l'expérience ni la scolarité n'ont limité le choix des enseignants à une seule région contrairement au cas des femmes mariées.

Faute de temps, nous laissons au lecteur intéressé le soin d'examiner l'impact des caractéristiques retenues aux tableaux 7 et 8, au niveau de chacune des régions et de chacune des matières, sur les présumés chômeurs et/ou les enseignants inscrits au B.Q.P.I.

TABLEAU 8 QUELQUES CARACTERISTIQUES DES ENSEIGNANTS INSCRITS AU B.Q.P.I. PAR MATIERE

CARACTERISTIQUES / MATIERE "B"	SEXE					EXPERIENCE				SCOLARITE				TOTAL	%
	IND. 1)	Femmes		Hommes		IND 1)	DEB. 3)	1 an à 4 ans	5 ans et plus	IND 1)	13 ans et moins	14 et 15 ans	16 ans et plus		
		[illegible]	[illegible] 2)	[illegible]	[illegible] 2)										
Professionnel	3	9	16	17	11	1	17	21	17	8	15	19	14	56	5.8
Elémentaire	17	125	284	33	51	17	213	101	178	10	231	216	48	510	52.9
Maternelle	2	29	52	4	2	4	38	25	22	2	18	60	9	89	9.2
Enf. Except.	2	20	25	5	7	4	17	13	25	0	33	18	8	59	6.1
Anglais	2	3	2	0	2	0	1	3	5	0	2	2	5	9	0.9
Maths.	5	7	13	3	15	4	18	9	11	2	2	28	11	43	4.5
Sciences	0	1	8	1	5	0	10	4	1	2	2	5	6	15	1.6
Français	5	10	20	12	22	2	31	18	18	6	3	38	22	69	7.2
Histoire-Géo.	2	5	10	4	9	1	16	8	5	1	0	19	10	30	3.1
Autres	9	10	27	17	20	6	28	27	23	7	10	35	32	83	8.6
TOTAL	47	219	457	96	144	39	389	229	305	38	416	444	165	963	100.0
%	4.9	22.7	47.4	10.0	14.9	4.0	40.4	23.8	31.7	3.9	32.8	46.1	17.1	100.0	

(1) Indéterminés
(2) Célibataire, veuf/ve et autres
(3) Débutants

CHAPITRE 3

CORRECTIFS POSSIBLES AUX MECANISMES ECONOMIQUES

A) La connaissance des mécanismes et leurs correctifs

Nous avons exprimé notre conviction, dans l'introduction de ce rapport, à l'effet qu'une solution satisfaisante du chômage des enseignants exigeait une meilleure connaissance de l'aspect économique du marché en question. Autrement dit, nous croyions nécessaire d'étudier l'allocation des enseignants par région et/ou matière, de même que certains facteurs qui affectent la rencontre de l'offre et de la demande des enseignants, aussi bien au niveau du marché global qu'à celui de marchés particuliers.

En effet, on est trop souvent porté à faire abstraction des forces du marché, dans l'étude d'un problème tel que celui qui nous a été soumis. Cette abstraction s'explique probablement en très grande partie par la très faible visibilité des forces mêmes du marché, et partant par la difficulté relativement grande de les étudier.

Nous aimons à croire que le lecteur nous donne maintenant raison. Pour notre part, nous estimons profitable d'avoir identifié des marchés particuliers homogènes, et dans la suite des marchés à offre déficitaire ou excédentaire. En effet, une double identification du genre permet de mieux orienter les efforts en vue d'une meilleure rencontre de l'offre et de la demande, et en même temps en vue de réduire le chômage des enseignants.

Mais il fallait de plus, selon nous, nous attarder à l'étude du marché global. En effet, le chômage peut être dû à une mauvaise rencontre de l'offre et de la demande, à l'intérieur du marché. Il peut égale-

ment être causé par un excédent de l'offre par rapport à la demande, au niveau du marché global.

Nous avons tenté, au chapitre I, d'éclairer les aspects mentionnés aux deux paragraphes précédents. Au chapitre 2, nous avons voulu nous approcher de plus près du problème qui nous avait été posé, en étudiant les causes du chômage en général, et en particulier de celui des enseignants. Il nous est apparu évident que les changements structurels pourraient vraisemblablement causer une très bonne partie du chômage chez les enseignants. Il ne faut, cependant, pas sous-estimer la contribution de la demande globale insuffisante comparativement à l'offre globale d'enseignants.

Finalement, l'étude de quelques caractéristiques des "enseignants-chômeurs", à la section B du chapitre 2, devait aider les responsables du monde de l'enseignement à corriger plus efficacement les mécanismes économiques et institutionnels du marché en question.

Avant de passer au point central du présent chapitre, il convient de souligner que les deux parties du présent rapport sont fortement reliées entre elles. En effet, mieux on connaît l'aspect économique du marché, mieux on peut améliorer les mécanismes institutionnels qui font l'objet de la deuxième partie. Par contre, la connaissance des mécanismes économiques ne suffit pas par elle-même à régler le problème du chômage. En d'autres termes, les aspects économiques et institutionnels forment un tout: un aspect ne va pas sans l'autre. Bien plus, dans le développement et l'utilisation optimales des ressources humaines, on ne doit négliger aucun aspect dans quelle qu'action que ce soit. Le partage des responsabilités qui découle du découpage de la réalité facilite certes l'étude de celle-ci. Mais, dans l'action, on doit autant que possible appréhender toutes les dimensions de la même réalité.

Dans cette veine, nous nous limiterons, dans ce troisième et dernier chapitre, à considérer l'aspect strictement économique des mécanismes d'allocation des enseignants. Comme on l'a déjà vu, les trois caractéristiques économiques essentielles de tout marché du travail sont l'offre, la demande et les taux de rémunération. Nous avons déjà considéré les deux premières caractéristiques; nous nous attarderons donc ici uniquement à la troisième.

B) Taux de rémunération et allocation des enseignants

Nous vivons dans une société où chaque citoyen est libre dans le choix de son occupation. Les facteurs qui président à ce choix sont nombreux. La plupart des économistes aiment à se référer au fondateur de leur discipline, Adam Smith. Celui-ci a suggéré que le choix en question se faisait en considération de cinq facteurs ou avantages principaux:

a) la nature agréable ou désagréable de l'emploi;
b) le temps et l'expérience requis pour apprendre le travail;
c) le prestige de l'emploi;
d) les chances de succès ou d'échec;
e) la sécurité de l'emploi. (1)

Mobilité externe

C'est en estimant ces avantages nets, ou d'autres analogues, que les individus décident d'opter pour une occupation donnée. L'horizon économique dans lequel se situe leur décision varie d'une occupation à l'autre et, à un degré moindre, d'un individu à l'autre.

---

(1): Smith, Adam, The Wealth of Nations.

Ainsi, l'individu qui s'inscrit dans une institution de formation des maîtres doit toujours, consciemment ou non, tenir compte de facteurs tels que ceux suggérés il y a 200 ans par Adam Smith. De plus, il doit évaluer chacun des avantages ou inconvénients pour plusieurs années à venir. Bien sûr, il peut à tout moment quitter l'enseignement, mais il doit consentir à en payer le prix; celui-ci devient de plus en plus élevé, au fur et à mesure que le temps avance. En effet, il doit par exemple acquérir une nouvelle formation technique ou professionnelle et recommencer plus ou moins au bas de l'échelle, dans le nouveau secteur d'activité qu'il a choisi.

L'enseignant nous apparaît jusqu'à un certain point orienté une fois pour toutes. Bien entendu, cette observation s'applique probablement davantage aux titulaires qu'aux spécialistes. Mais dans l'ensemble, elle revêt une importance considérable pour notre propos. En effet, les mécanismes économiques président à l'allocation des ressources humaines dans une économie. Tel que mentionné plus tôt, cette allocation s'effectue par les différentiels de taux de rémunération réelle, lesquels entraînent les transferts nécessaires de travailleurs des secteurs à faible expansion, ou même en déclin, à ceux à forte expansion. Or, l'enseignant vit pour ainsi dire dans une sorte de marché captif.

On peut donc penser que la mobilité inter-secteurs, par exemple de l'enseignement aux manufactures, joue très peu chez les enseignants. On est plutôt enclin à croire que les enseignants, particulièrement les femmes mariées, quittent simplement la main-d'oeuvre (départs) ou y reviennent (retours). Autrement dit, le dernier type de mobilité nous apparaît beaucoup plus significatif que le premier.

Certes, les différentiels de rémunération influencent les individus dans leur décision de choisir l'enseignement comme occupation future. De même en est-il dans les décisions de départs et de retours. Mais, pour accepter l'explication proposée, il faut donner à rémunération un sens très large, un peu semblable à celui des avantages nets d'Adam Smith.

Il est alors évident que la rémunération doit référer non seulement aux taux de salaire direct, mais aussi aux avantages sociaux, et même à d'autres éléments que l'on peut appeler récompenses. Celles-ci incluent, par exemple, le statut social et professionnel dont les enseignants ont tant fait état, au cours des dernières années, à juste titre croyons-nous.

Vacances

Mobilité interne

Même si l'enseignement constitue une sorte de marché captif, il n'en reste pas moins vrai que le choix du secteur par les étudiants nous semble drôlement affecté par la rémunération telle que définie plus haut. Mais, l'impact le plus considérable des différentiels de rémunération se fait probablement sentir sur la mobilité à l'intérieur du secteur, plus précisément entre les matières et peut-être davantage entre les régions, entre autres celles définies au premier chapitre.

Nous nous croyons autorisés, à partir du contenu des deux chapitres précédents, à retenir l'hypothèse capitale déjà mentionnée. Nous suggérons donc que les différentiels de rémunération soient légèrement modifiés de façon à attirer et à retenir dans les régions "isolées" les spécialistes requis pour atteindre les normes de qualité de l'enseignement.

Quelles modifications s'imposent? Nous ne croyons pas qu'il nous appartienne de répondre à cette question de façon détaillée et précise. Nous jugeons plus approprié de simplement suggérer quelques modifications possibles. Ceci laisse place au jugement et à l'esprit de créativité des dirigeants syndicaux; de même, la négociation collective peut porter sur les modifications les plus prometteuses.

Si les postes sont rares ou comblés dans les régions les plus en demande, ceux qui veulent entrer dans la profession devront nécessairement se diriger vers les régions éloignées, et cela même si les salaires sont égaux.

Plusieurs échelles de salaires

Il va sans dire que la façon la plus simple et la plus directe consisterait à établir deux ou plusieurs échelles de salaires. Nous référons ici aux taux de salaires annuels directs, excluant donc les avantages sociaux. Une échelle distincte pourrait alors s'appliquer aux spécialistes des régions "éloignées". L'une des principales difficultés d'une telle formule réside dans la difficulté de choisir les spécialistes et les régions. En effet, il existe toute une gamme de ces deux dernières. Comment établir la frontière qui correspond convenablement bien aux forces du marché? Nous passons sous silence les nombreuses autres difficultés que les dirigeants syndicaux connaissent très bien.

Charge de travail

On sait que les taux de rémunération réelle horaire ou hebdomadaire peuvent varier d'un enseignant à l'autre, ceci en raison, entre autres choses, d'une différence dans la charge de travail. Nous sommes portés à croire que les différences de ce type s'expliquent tout autant, et peut-être davantage, par région que par matière. C'est ainsi que, toutes choses égales par ailleurs, nous formulons l'hypothèse à savoir que les spécialistes des régions éloignées consacrent moins de temps à l'enseignement, sur une base hebdomadaire, par exemple, que leurs confrères spécialistes des centres métropolitains.

Donc, la charge de travail hebdomadaire pourrait servir à créer les différentiels requis. Nous doutons, cependant, de l'efficacité d'une telle modification pour rétablir l'équilibre recherché sur le marché des enseignants.

Qualité de l'enseignement

Il s'impose ici de rappeler que toutes les études économiques, à notre connaissance, ont constaté l'existence "naturelle" de différentiels géographiques de salaires (1). En l'absence de différences dans la charge de travail entre les régions centrales et les régions éloignées, la théorie économique nous prédit que c'est la qualité de l'enseignement qui va écopper. Dans nos recommandations, nous retenons l'objectif d'une qualité autant que possible égale dans toutes les régions.

Nous n'avons pas le temps ici de passer en revue toutes les modifications possibles dans les mécanismes économiques. De plus, nous connaissons beaucoup moins bien le monde de l'enseignement que ceux à qui s'adresse ce rapport. Nous nous contenterons donc de suggérer l'approche la plus prometteuse, selon nous.

Bourses d'étude aux enseignants des régions "isolées"

Nous proposons que les employeurs mettent sur pied un programme de congés d'étude payés. Ce programme serait destiné aux jeunes enseignants qui travaillent déjà dans les régions "éloignées", mais qui ne possèdent pas la formation requise pour dispenser un enseignement de qualité, au niveau des spécialités. Bien entendu, ces jeunes enseignants devraient posséder le potentiel nécessaire pour parfaire leurs études; ils devraient naturellement aussi être motivés à améliorer leur sort professionnel et financier. Finalement, l'employeur devrait payer les études à la condition que les bénéficiaires s'engagent par contrat à revenir enseigner dans leur région d'origine, pendant un certain nombre d'années minimum.

Par employeur, on doit d'abord penser à la commission scolaire locale ou régionale. Mais, il est bien évident que c'est l'Etat qui devrait, selon nous, défrayer la majeure partie du coût d'un tel programme.

---

(1): Voir à ce sujet l'étude effectuée en 1967, pour le compte de la C.E.Q., par le professeur D'Aoust.

Cette suggestion contribuera à diminuer le nombre de chômeurs actuels, en autant que bon nombre de ceux-ci consentiront à parfaire leurs études et à aller enseigner dans les régions "éloignées", une fois leurs études terminées. Il est certain, en tout cas, qu'un tel programme aiderait grandement à améliorer les ressources humaines du secteur de l'enseignement.

Cette suggestion nous paraît d'autant plus valable que nous croyons que l'une des raisons principales qui attirent les enseignants des régions "éloignées" vers les grands centres, réside précisément dans la possibilité de poursuivre leur formation académique, ceci en vue d'augmenter leurs taux de salaires dans les années futures. Il convient, en effet, de signaler qu'un enseignant calcule le rendement de ses investissements dans l'éducation sensiblement à la façon des entrepreneurs dans leurs investissements dans l'activité économique.

C'est ainsi que l'Etat (ou la commission scolaire) qui défraie une partie du coût des études d'un enseignant accroît, dans la même mesure, la valeur présente des revenus futurs de l'enseignant, par comparaison au coût de l'éducation que celui-ci doit supporter lui-même.

En somme, nous pensons qu'un tel programme, et possiblement d'autres du même genre, constitue le meilleur correctif aux mécanismes économiques d'allocation des enseignants (1). Du même coup, il peut contribuer considérablement, non seulement à augmenter la qualité de l'enseignement, mais aussi à éliminer plusieurs chômeurs qui désirent vraiment travailler et qui, de plus, sont prêts à acquérir la formation nécessaire à cette fin.

---

(1) Nous avons appris, une fois la rédaction du présent chapitre terminée, qu'il existait un programme pour faciliter le perfectionnement des enseignants dans quatre régions "éloignées" (voir article 7 - 7.00 de l'Entente). D'après le peu que nous en savons, il s'agit tout simplement d'une aide financière spéciale de $350,000. fournie par le ministère de l'Education. Cette aide se situe dans le prolongement du perfectionnement "ordinaire" des enseignants, excepté qu'elle est destinée uniquement à quelques régions particulièrement "éloignées". Ce programme ne vise pas du tout à diminuer le chômage des enseignants; il ne s'inscrit pas non plus dans une action spécifique destinée à satisfaire la demande excédentaire de certains enseignants dans certaines régions. De plus, nous n'avons malheureusement pas pu étudier, pour la raison mentionnée plus haut, le programme de perfectionnement de l'A.E.N.O.Q. dans le cadre du programme PERNO.

APPENDICE A

CLASSIFICATION DES ENSEIGNANTS PAR MATIERE ET REGION

La classification que nous nous proposons d'établir ici se rapporte seulement aux enseignants-chômeurs inscrits au B.Q.P.I. d'une part, et aux enseignants non légalement qualifiés ayant obtenu du ministère de l'Education une tolérance pour enseigner d'autre part. Les premiers font partie de l'offre d'enseignants, et les seconds de la demande (1).

Cette classification vaut-elle pour l'ensemble des enseignants? Nous croyons que oui. En effet, on peut classifier une population quelconque d'après n'importe quel critère. Le choix de ce dernier dépend du but poursuivi. Quant à nous, nous désirions obtenir des groupes particuliers de matières et de régions le plus homogènes possible. Le lecteur intéressé découvrira par lui-même les méthodes utilisées à cette fin. Il pourra du même coup se faire une idée personnelle du succès obtenu dans cette entreprise.

Du côté de l'offre des enseignants, le Bureau québécois de placement des instituteurs (B.Q.P.I.) possédait seul, à notre connaissance, une banque d'information indiquant non seulement la(les) matière(s) et région(s) choisies par les enseignants-chômeurs, mais aussi plusieurs autres caractéristiques indispensables pour d'autres parties de la présente recherche. En effet, le B.Q.P.I. pouvait nous fournir les formules de demandes d'emploi des enseignants-chômeurs.(2) Selon le directeur du B.Q.P.I., de plus en plus d'enseignants s'adressent à celui-ci, depuis sa création en mai 1970; aujourd'hui, presque tous les enseignants-chômeurs, à la suite d'une meilleure publicité, seraient inscrits à ce bureau.

---

(1) Dans le monde de l'enseignement, l'offre d'enseignants correspond aux demandes d'emploi faites par les enseignants; la demande, elle, aux offres d'emploi par les commissions scolaires.

(2) Voir les deux pages suivantes.

BUREAU QUÉBÉCOIS DE PLACEMENT DES INSTITUTEURS
1005 Chemin Ste-Foy, Chambre 608, Québec 6. — Tél. : (418) 693-8983

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC
FÉDÉRATIONS DES COMMISSIONS SCOLAIRES
CORPORATIONS DES ENSEIGNANTS
B.Q.P.I

A l'usage du bureau

A	G	M
B	H	N
C	I	O
D	J	P
E	K	Q
F	L	R

FORMULE D'INSCRIPTION POUR UNE OFFRE D'EMPLOI OU UNE DEMANDE D'EMPLOI

Cette inscription est une offre d'emploi ☐ Nombre de postes ___

Commission scolaire

Adresse

Demande faite par : (nom, titre et téléphone)

Cette inscription est une demande d'emploi ☐

Nom

Adresse

Téléphone Date de naissance

Remplir les sections 1 et 2, qu'il s'agisse d'une offre ou d'une demande d'emploi

1 — DESCRIPTION DU POSTE OFFERT OU POSTULÉ

A — NIVEAU ET DEGRÉ

Maternelle 1 ☐

Elémentaire 2 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐

Secondaire 3 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

Enfance exceptionnelle 4 ☐

Ens. professionnel 5 ☐ (*Indiquer la spécialité en « C »*)

Autres : _____ 6 ☐

Garçons ☐ 10
Filles ☐ 11
Mixte ☐ 12

B — FONCTION DE

1 ☐ Titulaire 2 ☐ spécialiste (*Indiquer la spécialité en « C »*)

C — POUR ENSEIGNER LA DISCIPLINE OU LA SPÉCIALITÉ

Français	☐ 1	Musique	☐ 9	Commerce	☐ 17
Anglais	☐ 2	Information scolaire	☐ 10	Electrotechnique	☐ 18
Mathématiques	☐ 3	Langues et lettres	☐ 11	Equip. moto. automobile	☐ 19
Sciences _____ (spécifier)	☐ 4	Philosophie	☐ 12	Hydrothermie — soudure	☐ 20
Histoire & géographie	☐ 5	Sciences naturelles	☐ 13	Mécanique	☐ 21
Religion	☐ 6	Agriculture	☐ 14	Service hospitalier	☐ 22
Arts plastiques	☐ 7	Alimentation	☐ 15	Dessin industriel	☐ 23
Education physique	☐ 8	Bois ouvré : menuiserie	☐ 16	Textiles	☐ 24
				Autre : _____	☐ 25

D — EMPLOI à temps plein 1 ☐ à temps partiel 2 ☐ à la leçon 3 ☐

DISPONIBILITÉ immédiatement 7 ☐ pour la prochaine année scolaire 8 ☐ autre 9 ☐

E — RÉGION DU POSTE OFFERT OU POSTULÉ

Aucune préférence		☐ 0	Trois-Rivières	☐ 5	Côte-Nord et Golfe ☐ 10
Montréal		☐ 1	Mauricie	☐ 6	Gaspésie ☐ 11
Banlieue de Montréal	nord	☐ 2	Cantons de l'est	☐ 7	Nord-Ouest ☐ 12
	sud				
Québec		☐ 3	Outaouais	☐ 8	Nouveau Québec ☐ 13
Banlieue de Québec		☐ 4	Saguenay-Lac St-Jean	☐ 9	Autre : _____ ☐ 14

F — AUTRES DÉTAILS (si nécessaire)

2 — FORMATION, EXPÉRIENCE ET RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

G — PERMIS OU BREVET D'ENSEIGNEMENT

Selon le Règlement numéro 4	Permis	Brevet
Classe 1 (20 ans de scol. et doc.)	☐ 1	☐ 1
classe 2 (19 ans de scolarité)	☐ 2	☐ 2
classe 3 (18 ans de scolarité)	☐ 3	☐ 3
classe 4 (17 ans de scolarité)	☐ 4	☐ 4
classe 5 (16 ans et dip. univ.)	☐ 5	☐ 5
classe 6 (15 ans de scolarité)	☐ 6	☐ 6
classe 7 (14 ans de scolarité)	☐ 7	☐ 7
classe spéciale (13 ans de scolarité)	☐ 8	☐ 8

H — ANCIENS BREVETS

Permis	☐ 1	(Brevet supplémentaire)	☐ 10
• Brevet « C »	☐ 2	• Brevet « B »	☐ 11
Elem. Teaching Dipl.	☐ 3	Brevet complémentaire	☐ 12
Advanced Elem. Teaching Dipl.	☐ 4	Intermediate Teaching Dipl.	☐ 13
Class III Teaching Dipl.	☐ 5	Advanced Interm. Teaching Dipl.	☐ 14
(Brevet élémentaire)	☐ 6	Class II Teaching Dipl.	☐ 15
(Brevet modèle)	☐ 7	• Brevet supérieur	☐ 16
(Brevet académique)	☐ 8	• Brevet « A »	☐ 17
(Brevet compl. supérieur)	☐ 9	Class I Teaching Dipl.	☐ 18
		Autre : _____	☐ 19

I — DEGRÉS UNIVERSITAIRES

Baccalauréat ès arts	☐ 1
Baccalauréat en pédagogie	☐ 2
Baccalauréat en sciences	☐ 3
Baccalauréat en comptabilité	☐ 4
Bachelor's : _____	☐ 5
Autre : _____ (spécifier)	☐ 6
Licence en lettres	☐ 7
Licence en droit	☐ 8
Licence en sc. commerciales	☐ 9
Licence en pédagogie	☐ 10
Licence en catéchèse	☐ 11
Licence en administration scol.	☐ 12
Autre : _____ (spécifier)	☐ 13
Maîtrise : _____ (spécifier)	☐ 14
Doctorat : _____ (spécifier)	☐ 15

J — LICENCE EN ENSEIGNEMENT SECONDAIRE AVEC OPTION

Français	☐ 1
Anglais	☐ 2
Sciences	☐ 3
Mathématiques	☐ 4
Histoire & géographie	☐ 5
Catéchèse	☐ 6
Musique	☐ 7
Arts	☐ 8
Enseignement ménager	☐ 9
Education physique	☐ 10
Lettres	☐ 11
Autre : _____ (spécifier)	☐ 12

K — ATTESTATIONS SPÉCIALES POUR ÉTUDES EN

Français	☐ 1
Anglais	☐ 2
Mathématiques	☐ 3
Mathématiques modernes	☐ 4
Chimie	☐ 5
Chimie (Chem. Study)	☐ 6
Physique	☐ 7
Physique (P.S.S.C.)	☐ 8
Géographie ou histoire	☐ 9
Religion, catéchèse	☐ 10
Arts plastiques	☐ 11
Education physique	☐ 12
Musique	☐ 13
Information scolaire	☐ 14
Bibliothéconomie	☐ 15
Administration scolaire	☐ 16
Certificat de métier	☐ 17
Certificat technique	☐ 18
Diplôme de technicien	☐ 19
Cert. d'études péd. — C.E.P.	☐ 20
Certificat d'études techniques supérieures — C.E.T.S.	☐ 21
Certificat d'études supérieures en sciences appliquées — C.E.S.S.A.	☐ 22
Agriculture	☐ 23
Alimentation	☐ 24
Bois ouvré : menuiserie	☐ 25
Commerce	☐ 26
Electrotechnique	☐ 27
Equip. moto. — automobile	☐ 28
Hydrothermie — soudure	☐ 29
Mécanique	☐ 30
Service hospitalier	☐ 31
Dessin industriel	☐ 32
Textiles	☐ 33
Autre : _____	☐ 34

L — NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE DANS L'ENSEIGNEMENT

Débutant	☐ 0
1 an	☐ 1
2 ans	☐ 2
3 ans	☐ 3
4 ans	☐ 4
Entre 5 et 10 ans	☐ 5
Entre 10 et 15 ans	☐ 6
Entre 15 et 20 ans	☐ 7
20 ans et plus	☐ 8

M — EXPÉRIENCE (*Votre plus récent employeur doit être mentionné le premier*)

Année	Commission scolaire ou autre employeur	Adresse

N — NATIONALITÉ D'ORIGINE

Canadienne française	☐ 1
Canadienne anglaise	☐ 2
Autre : _____	☐ 3

O — LANGUE QUE VOUS PARLEZ COURAMMENT

Française	☐ 1
Anglaise	☐ 2
Autre : _____	☐ 3

P — SEXE

Féminin	☐ 1
Masculin	☐ 2

Q — ÉTAT CIVIL

Célibataire	☐ 1
Marié/e	☐ 2
Veuf/ve	☐ 3
Autre :	☐ 4

R — ÂGE

Entre 18 et 20 ans	☐ 0
Entre 20 et 25 ans	☐ 1
Entre 25 et 30 ans	☐ 2
Entre 30 et 35 ans	☐ 3
Entre 35 et 40 ans	☐ 4
Entre 40 et 45 ans	☐ 5
Entre 45 et 50 ans	☐ 6
Plus de 50 ans	☐ 7

Je désire que les renseignements de cette demande d'emploi demeurent confidentiels

OUI ☐ NON ☐

Signature : _____

Date :

A ce propos, le directeur du B.Q.P.I. nous a assurés que les enseignants inscrits à son bureau au début de février 1971, et que nous considérons comme chômeurs ici, étaient de véritables chômeurs à ce moment-là. (1)

Les dossiers du B.Q.P.I. ne comprennent que les enseignants légalement qualifiés qui se sont inscrits de mai 1970 à février 1971. Parmi ces enseignants légalement qualifiés inscrits au B.Q.P.I., certains ne sont pas chômeurs par définition; tel est le cas de ceux qui ont déjà un emploi et qui font quand même application dans le but d'obtenir une nouvelle affectation plus heureuse. D'autres qui n'ont pas d'emploi et qui ne sont pas inscrits au Bureau, mais qui s'en cherchent un par d'autres moyens, constituent de véritables chômeurs.

Il convient de répéter, toutefois, que nous ne connaissons pas le nombre véritable des enseignants qui étaient en chomage au début de février 1971, parce que certains n'étaient pas inscrits au B.Q.P.I.; par exemple, un certain nombre d'enseignants-chômeurs se sont temporairement trouvé un emploi dans un secteur autre que celui de l'enseignement, etc... Nous devons donc supposer que les caractéristiques de nos enseignants-chômeurs sont les mêmes que celles du véritable ensemble d'enseignants en chômage.

Du côté de la demande de travail, les offres d'emploi parvenant au B.Q.P.I. de la part des commissions scolaires ne pouvaient pas être utilisées pour deux raisons:

1o- on connaissait le nombre d'offres d'emploi qui y avaient été faites depuis mai 1970 (i.e. le flux d'offres d'emploi); par contre, il s'est avéré impossible de relever en février 1971, le nombre de postes vacants non pourvus par des légalement

(1) En effet, le B.Q.P.I. a conduit une enquête auprès des enseignants inscrits pour vérifier s'ils étaient encore chômeurs au début de février 1971. Cette enquête a révélé qu'il y avait encore 500 enseignants en chômage.

qualifiés (le stock d'offres d'emploi), c'est-à-dire le nombre d'offres d'emploi que le B.Q.P.I. n'a pu satisfaire entre mai 1970 et février 1971.

2o- nous avions de bonnes raisons de croire qu'un nombre relativement important d'offres d'emploi n'étaient pas passées par le Bureau, en dépit de certains règlements du ministère de l'Education.

Pour ces deux raisons, la seule possibilité pour connaître les postes vacants consistait à recourir aux tolérances émises par le Service de la probation et de la certification des maîtres du ministère de l'Education. Ces tolérances nous semblaient refléter assez fidèlement le nombre de postes vacants non remplis par des légalement qualifiés. On nous a assurés, au Service en question, qu'il n'y avait qu'une seule tolérance émise par enseignant.

A la suite de réflexions personnelles, nous avons opté pour deux types de marchés: ceux par matière et ceux par région. Pour identifier convenablement les marchés en question, les enseignants-chômeurs devaient être classifiés dans des termes semblables à ceux pour les postes vacants ou tolérances émises. En effet, il faut garder présent à l'esprit que la comparaison entre le nombre d'enseignants-chômeurs et celui de tolérances émises par matière et/ou région doit vraisemblablement nous permettre d'identifier des marchés particuliers plus homogènes que le marché global. Nous verrons d'abord comment ont été définies les classes homogènes d'enseignants-chômeurs inscrits au B.Q.P.I. et ensuite celles d'enseignants non légalement qualifiés ayant obtenu pour l'année 1970-1971 une tolérance pour enseigner.

Classification par matière

Pour déterminer les classes par "matière", nous avons été contraints de procéder à un premier regroupement de certains niveaux d'enseignement ou de certaines spécialités du niveau secondaire. Ceci parce qu'un individu pouvait indiquer aux sections A (niveau et degré) et C (discipline ou spécialité) du formulaire B.Q.P.I. (qui apparaît ci-dessous), à la fois plusieurs niveaux et plusieurs spécialités sans ordre de préférence. Les choix des enseignants apparaissent à la liste no. 1. Les huit premières lignes indiquent les niveaux d'enseignement; les autres font voir les spécialités ou matières du secondaire. Cette liste reproduit en fait le niveau et la matière, ou la combinaison de niveaux et celle de matières, le tout tel que choisi par chaque enseignant lors de son inscription au Bureau. Ainsi, certains enseignants ont choisi le niveau professionnel seulement, d'autres à la fois les niveaux professionnel et élémentaire, d'autres la matière anglais seulement, d'autres à la fois le français, l'histoire et la géographie, etc... La liste no. 1 décrit ce qu'on peut appeler les profils de choix des enseignants. Soulignons que la plupart des profils se rapportent à plus d'un enseignant inscrit au B.Q.P.I. Il est bien évident que nous ne pourrons pas retenir tous les profils originaux, pour des raisons de manipulation.

En poursuivant notre but d'une plus grande homogénéité des enseignants, dans un premier temps, nous avons regroupé lesprofils originaux à l'intérieur de la classification appelée "Matière A" qui comprend seize (16) classes. Dans ce regroupement, nous avons tenu compte de certains critères tels que la "parenté" des matières, la "parenté" de formation, le degré de scolarité, l'organisation du travail, etc... Outre les critères déjà mentionnés, la qualification spéciale que disait posséder un enseignant (1) nous guidait tout particulièrement dans ce premier

(1) Voir la section Option de la fiche d'inscription du B.Q.P.I.

LISTE NO 1*

CLASSIFICATION	PROF. SEUL	ELEM. SEUL	PROF. + ELEM.	PROF. + SEC.	ELEM. + SEC.	MATERNELLE	MAT. + AUTRES	ENF. EXC. OU ENF. EXC. + AUTRES (SAUF MAT.)	ANGLAIS	FRANC.	MATH. + SC.	SCIENCES	FRANCAIS	HIST.-GEOG.	PHILOS.-RELIG.-LANG.	AUTRES
PROFIL ORIGINAL — MATIERE A (1)	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16
MATIERE B (1)	0	1	0	0	1	2	2	3	4	5	5	6	7	8	9	9
PROFESSIONNEL SEUL	X															
ELEMENTAIRE SEUL		X														
PROFESSIONNEL + ELEMENTAIRE			X													
PROFESSIONNEL + SECONDAIRE				X												
ELEMENTAIRE + SECONDAIRE					X											
MATERNELLE						X										
MATERNELLE + AUTRES							X									
ENF. EXC. OU ENF. EXC. + AUTRES (SAUF MAT.)								X								
ANGLAIS									X							
ANGLAIS + FRANCAIS									X				X			X
ANGLAIS + FRANCAIS + HIST.-GEOG.									X						X	X
ANG. + FRANC. + HIST.-GEOG. + LANG. LETT. + MATH. + SC.									X		X				X	X
ANG. + FRANC. + HIST.-GEOG. + LANG. LETT. + MATH. + SC. NAT.									X		X				X	X
ANG. + FRANC. + HIST.-GEOG. + LANG. LETT. + REL.									X						X	X
ANG. + FRANC. + HIST.-GEOG. + LANG. LETT. + REL. + SC. NAT.									X			X			X	X
ANG. + FRANC. + HIST.-GEOG. + REL.									X						X	X
ANG. + FRANC. + MATH. + SC.									X		X		X			X
ANG. + FRANC. + SC.									X			X	X			X
ANG. + HIST.-GEOG.									X					X		X
ANG. + HIST.-GEOG. + PHILO.									X					X		X
ANG. + LANG. LETT.									X							X
ARTS PLASTIQUES																X
ARTS PLAST. + FRANC. + SC. NAT.												X	X			X
FRANCAIS													X			
FRANC. + HIST.-GEOG.															X	
FRANC. + HIST.-GEOG. + INF. SCOL. + LANG. LETT.															X	X
FRANC. + HIST.-GEOG. + LANG. LETT.															X	X
FRANC. + HIST.-GEOG. + LANG. LETT. + MUS. + REL.															X	X
FRANC. + HIST.-GEOG. + LANG. LETT. + REL. + SC. NAT.												X			X	X
FRANC. + HIST.-GEOG. + MATH.										X					X	X
FRANC. + HIST.-GEOG. + MATH. + SC. NAT.											X				X	X
FRANC. + HIST.-GEOG. + MUS.															X	X
FRANC. + HIST. GEOG. + PHILO. + REL.															X	X
FRANC. + HIST.-GEOG. + REL.															X	X
FRANC. + HIST.-GEOG. + REL. + SC. NAT.												X			X	X
FRANC. + HIST.-GEOG. + SC. NAT.												X			X	X
FRANC. + LANG. LETT.													X			X
FRANC. + MATH.										X			X			X
FRANC. + MATH. + MUS. + REL.										X			X			X
FRANC. + MATH. + REL.										X			X			X
FRANC. + MATH. + REL. + SC. NAT.											X		X			X
FRANC. + MATH. + SC. NAT.											X		X			X
FRANC. + PHILO.													X			X
FRANC. + REL.													X			X
FRANC. + SC.												X	X			X
FRANC. + SC. + SC. NAT.												X	X			X
FRANC. + SC. NAT.												X	X			X
HIST.-GEOG.														X		
HIST.-GEOG. + MATH.										X				X		X
HIST.-GEOG. + MATH. + SC. NAT.											X			X		X
HIST.-GEOG. + SC. NAT.												X		X		X
LANG. LETT.																X
LANG. LETT. + PHILO.																X
MATH.										X						
MATH. + PHILO. + SC.											X					X
MATH. + REL.										X						X
MATH. + SC.											X					
MATH. + SC. + SC. NAT.											X					
MATH. + SC. NAT.											X					
MUSIQUE																X
RELIGION																X
SCIENCES												X				
SC. + SC. NAT.												X				
SC. NAT.												X				

*Cette liste comprend le relevé des niveaux, spécialités et combinaisons de niveaux ou de spécialités effectué à partir des formules d'application remplies par les enseignants-chômeurs.

(1) Les titres qui apparaissent en haut de chaque colonne du tableau réfèrent aux matières A. Pour la classification des matières B, voir la liste no. 1

regroupement de matières et niveaux d'enseignement. Inutile d'ajouter qu'une telle procédure implique beaucoup de décisions arbitraires. Le lecteur pourra quand même juger par lui-même dans quelle mesure nous avons obtenu des groupes d'enseignants plus homogènes dans chacune des classes "Matière A", par comparaison à l'ensemble des enseignants. (1)

Dans une seconde étape, les classes "Matière A" ont elles-mêmes été regroupées pour permettre la comparaison avec les statistiques sur les tolérances. Nous avons ainsi obtenu les classes "Matière B" qui apparaissent à la liste no. 3.

Les critères qui nous ont guidés dans ce deuxième regroupement s'apparentent sensiblement à ceux indiqués pour le premier regroupement. L'arbitraire y était également nécessaire. Au lecteur de juger du degré d'homogénéité obtenu.

Les statistiques sur les tolérances ont donné lieu à moins de difficultés que ceux des chômeurs du B.Q.P.I. Nous ne faisons pas face ici à plusieurs choix. Notre travail s'est borné à entrer le nombre approprié de tolérances dans les classes "Matière B" (liste no. 3).

Classification par région

Les enseignants ont aussi été classifiés par région. Ici, le travail a été relativement simple puisque la fiche d'inscription du B.Q.P.I. offre une classification (voir sur la fiche la section E) qui nous permet d'espérer retrouver à l'intérieur de chaque région des enseignants plus homogènes que ceux de l'ensemble du territoire québécois. Mais, pour fin de traitement des données par ordinateur, nous avons dû réduire le nombre de régions à huit. Ce nombre s'élève à quatorze sur la fiche du B.Q.P.I. Encore ici, nous avons essayé de conserver la plus grande homogénéité possible. Les huit régions mentionnées plus haut apparaissent sous l'appellation "régions originales", sur la liste no. 4.

(1) Voir liste no. 2

L'ordinateur, par l'utilisation de la progression géométrique, a ramassé près de soixante combinaisons de ces régions ou ensemble de régions. De ces combinaisons, une cinquantaine ont été éliminées; celles-ci comprenaient moins de cinq individus (ce qui représentait 8% de notre population de chômeurs). Les huit combinaisons qui restaient représentaient 14% de notre population. Ces dernières apparaissent à la liste no. 4, à la suite des huit déjà mentionnées.

Du côté des tolérances, le travail consista simplement à inclure dans les régions originales le nombre de tolérances correspondant.

LISTE NO 2

MATIERE A

Professionnel seul	1
Elémentaire seul	2
Professionnel et Elémentaire seulement	3
Professionnel et Secondaire seulement	4
Elémentaire et Secondaire seulement	5
Maternelle	6
Maternelle et autres	7
Enfance exceptionnelle ou Enfance exceptionnelle et autres (sauf Maternelle)	8
Anglais	9
Mathématique seulement	10
Mathématique et Sciences	11
Sciences	12
Français seulement	13
Histoire-Géographie seulement	14
Français et Histoire-Géographie	15
Autres et indéterminés	16

LISTE NO 3

MATIERE B

Professionnel (Professionnel seul ou Professionnel et Elémentaire ou Professionnel et Secondaire)	0
Elémentaire (Elémentaire seul ou Elémentaire et Secondaire	1
Maternelle (Maternelle seule ou Maternelle et Autres)	2
Enfance exceptionnelle (Enfance exceptionnelle seule ou Enfance exceptionnelle et Autres sauf Elémentaire)	3
Anglais	4
Mathématique (Mathématique seul ou Mathématique et Sciences)	5
Sciences	6
Français (Français seul ou Français et Histoire-Géographie)	7
Histoire-Géographie	8
Autres ou Indéterminés	9

LISTE NO. 4

	DEMANDES D'EMPLOI (4)		TOLERANCES (4)	
	Nombre	%	Nombre	%
Golfe, Côte-Nord et Nouveau-Québec* (1)	8(5)[2]	0.8(1.0)	111	3.6
Gaspésie*	16(9)	1.7(1.8)	262	8.4
Montréal*	231(115)	24.0(23.0)	1733	55.5
Nord-Ouest*	9(6)	0.9(1.2)	79	2.5
Outaouais*	2(1)	0.2(0.2)	113	3.6
Québec*	186(107)	19.4(21.4)	257	8.2
Saguenay-Lac St-Jean*	19(12)	2.0(2.4)	263	8.4
Trois-Rivières, Mauricie, Cantons de l'Est*	43(26)	4.5(5.2)	307	9.8
Montréal et Québec	24(9)	2.5(1.8)		
Montréal, Outaouais, Québec et Trois-Rivières, Mauricie, Cantons de l'Est	9(3)	0.9(0.6)		
Montréal, Québec, Saguenay-Lac St-Jean et Trois-Rivières, Mauricie, Cantons de l'Est	8(4)	0.8(0.8)		
Montréal, Québec et Trois-Rivières, Mauricie, Cantons de l'Est	34(15)	3.5(3.0)		
Montréal, Trois-Rivières, Mauricie, Cantons de l'Est	26(11)	2.7(2.2)		
Québec et Outaouais	5(1)	0.5(0.2)		
Québec et Trois-Rivières, Mauricie, Cantons de l'Est	24(12)	2.5(2.4)		
Québec et Saguenay-Lac St-Jean	5(3)	0.5(0.6)		
Combinaisons de régions non retenues(3)	81(49)	8.4(9.8)		
Aucune préférence	231(112)	24.0(22.4)		
	961(500)	100.0	3125	100.0

(1) Les régions marquées d'un * représentent les "régions originales".

(2) Les nombres entre parenthèses constituent les demandes d'emploi des enseignants qui étaient chômeurs en février '71 (à la suite de l'enquête menée par le B.Q.P.I.)

(3) Combinaisons de régions qui comprenaient moins de cinq (5) individus

(4) Les délimitations des régions selon le B.Q.P.I. (demandes d'emploi) ne semblent pas différer de celles utilisées pour les tolérances par le Service de la Probation et de la certification des maîtres.

APPENDICE "B"

(1) Rapport Parent, les structures pédagogiques du système scolaire, tome II. Tableau 1, p. 258.

(2) Rapport du Ministre de l'Education 1964/65, 1965/66, Gouvernement du Québec, p. 142-143.

(3) Bureau Fédéral de la Statistique, Traitements et Qualifications des instituteurs des écoles publiques élémentaires et secondaires 1968-69, Catalogue No. 81-802, p. 18.

(4) Rapport du Ministre de l'Education 1967/68, op. cit. p. 139-140.

(5) Nicole Martin, Etude sur le personnel académique des Commissions Scolaires de la Province de Québec, 5 mars 1965, Tableau 8.a. 1. (les chiffres sur les retours et départs sont évalués de façon résiduelle et constituent les pertes nettes d'enseignants, c'est-à-dire: départs moins retours).

(6) Rapport du Ministre de l'Education 1968/69, op. cit. p.141-142.

(7) Michel Amyot, La Population du Québec, ses effectifs scolaires et ses besoins en maîtres 1966-1981, mai 1969, p.46 (les effectifs scolaires qui servent au calcul sont estimés).

(8) Guy Bergeron et Guy Hébert, Renseignements statistiques concernant le personnel enseignant, 4 mai 1966, p. I-5

(9) Guy Bergeron et Guy Hébert, op. cit. p. I-7 (ce chiffre est estimé).

(10) Guy Bergeron et Guy Hébert, op. cit. p. V-3

(11) Guy Bergeron et Guy Hébert, op. cit. p. III-3

(12) Michel de Sève et Guy Hébert, La mobilité du personnel enseignant: les départs d'enseignants à la fin de l'année scolaire 1963/64, Commissions Scolaires Catholiques, Tableau 1, page 7.

(13) Michel de Sève et Guy Hébert, La mobilité du personnel enseignant: les nouveaux enseignants en 1964/65, Commissions Scolaires Catholiques, Tableau 1, page 7.

(14) Statistiques de l'enseignement 1966/67, Personnel Enseignant: Diplômes Universitaires, No. 22-P-6667-4, page 91.

(15) Guy Bergeron, Maîtres et personnel de direction requis par suite de la variation annuelle des effectifs scolaires et des départs de maîtres, 1965/66 à 1976/77, 3 décembre 1965, Tableau 2 à 5, pages 6 à 9, (les chiffres sont estimés; ils représentent 94% des totaux apparaissant à la colonne (9)).

(16) Ghislain Larouche, Statistiques de l'émission des brevets, permis, certificats et diplômes d'enseignement 1968-69, Tableau-synthèse provincial, page 7 (ce chiffre représente seulement les premiers brevets).

(17) Fédération des Ecoles Normales, Inscription dans les écoles normales, année 67/68, page 619-67, (seuls les chiffres représentant les finissants ont été retenus; ceux-ci ont été diminués d'un nombre égal à 3.5% d'échecs).

PARTIE II

LES MECANISMES A CARACTERE INSTITUTIONNEL

Jean BERNIER, professeur
Département des Relations Industrielles
Université Laval

Avril 1971.

* A V A N T - P R O P O S *

Nous tenons à souligner que les travaux relatifs à cette deuxième partie ont été effectués en coordination avec les responsables de la première partie: "Aspect économique du marché des enseignants".

Nous voulons également remercier toutes les personnes qui ont bien voulu collaborer avec nous et en particulier, Monsieur Gaétan Hubert, étudiant en Relations industrielles, qui a agi comme assistant au cours de cette recherche.

..--..--..--..--..--..--####..--..--..--..--..--..--..

LES MECANISMES A CARACTERE INSTITUTIONNEL

- INTRODUCTION -

Si la première partie de ce rapport a surtout consisté en une analyse des divers marchés de l'enseignement et à proposer des mécanismes économiques susceptibles d'assurer à moyen terme une meilleure allocation des ressources humaines dans ce secteur, cette deuxième partie a pour objet l'étude de mécanismes à caractère institutionnel capables d'agir à court terme en vue de la réintégration sur le marché du travail des enseignants chômeurs.

En effet, étant donné que les mécanismes économiques proposés en première partie agiront à moyen terme, il est à prévoir qu'il faudra quelques années avant que leurs effets puissent se faire sentir de façon tangible par une réduction du nombre d'enseignants chômeurs en vertu d'une meilleure allocation des ressources. Il demeure néanmoins qu'il y a actuellement un certain nombre de chômeurs dont il faut s'occuper dès maintenant et que de plus, en raison de l'imperfection des mécanismes du marché, il est prévisible qu'en dépit de l'efficacité présumée des mesures proposées, il restera un nombre marginal de chômeurs pour lesquels certains programmes doivent être mis sur pied en vue de faciliter leur retour sur le marché du travail.

Il existe déjà en vertu de la dernière convention collective du secteur de l'enseignement, une institution, créée de façon contractuelle par les parties, dont le but est précisément de faciliter le placement des enseignants chômeurs: c'est le Bureau Québécois de Placement des Instituteurs.

Notre mandat consistait donc à voir de quelle façon l'action déjà entreprise par le B.Q.P.I. pourrait être rendue plus efficace, soit par une modification des fonctions mêmes de cet organisme, soit par l'addition d'autres mécanismes qui pourraient compléter les mesures déjà prises par le B.Q.P.I.

On voit donc qu'il s'agit, dans cette deuxième partie, de concentrer les efforts sur des mécanismes susceptibles d'agir d'abord sur des enseignants en situation de chômage plutôt que sur l'ensemble de la main-d'oeuvre enseignante.

1.- Cadre de référence

Néanmoins, comme le problème du chômage ne peut etre dissocié de l'ensemble des questions relatives à toute politique de main-d'oeuvre, qu'elle soit globale ou sectorielle, nous avons axé notre recherche et notre réflexion autour des fonctions qui doivent, selon nous, faire partie intégrante d'une telle politique. Ce sont les quatre fonctions suivantes:

- connaissance du marché;
- orientation;
- formation
- placement.

Nous aurons l'occasion de revenir sur ces quatre fonctions de façon plus détaillée et avec une approche plus concrète, mais il n'est peut-être pas inutile de les situer sommairement ici.

Puisqu'il s'agit au fond d'un problème d'allocation des ressources humaines, il nous apparaît que les agents responsables de le résoudre ne peuvent y parvenir sans une connaissance approfondie du marché, aussi bien du côté de l'offre (les enseignants chômeurs) que de la demande (les postes à combler). Et cette connaissance n'est pas seulement importante au niveau de l'opération placement, afin de référer efficacement le bon candidat au bon poste, mais sans doute l'est-elle encore davantage au niveau de l'élaboration et de la mise sur pied de certains programmes à plus long terme. Il nous semble nécessaire de se donner d'abord les moyens d'identifier périodiquement et rapidement les marchés de surplus et les marchés déficitaires (aussi bien en terme de spécialistes que de régions) et de connaître également les caractéristiques des enseignants chômeurs. Car c'est sur cette base uniquement qu'il sera possible de prévoir des mécanismes et des programmes appropriés.

Si la plupart des enseignants et même certains chômeurs arrivent à se trouver un emploi par l'action naturelle des mécanismes du marché (rencontre de l'offre et de la demande), un certain nombre d'entre eux, non suffisamment informés des conditions du marché, peuvent avoir besoin d'être orientés et d'être mis au courant des possibilités qui s'offrent à eux, compte tenu de leur capacité. Et c'est ici qu'intervient la fonction orientation, sur laquelle nous reviendrons de façon plus explicite.

Comme le chômage peut être dû en partie, du moins soit à des surplus dans une spécialité donnée, soit à une dégradation de la compétence dans un domaine précis, il importe de prévoir des mécanismes de réadaptation de ces enseignants. Il pourra s'agir de perfectionnement (à l'intérieur de la même spécialité) ou de recyclage (dans une autre spécialité). Evidemment, ce retour aux études ne va pas sans poser tout le problème du soutien du revenu pendant la période de perfectionnement ou de recyclage. C'est là une autre dimension qui fera l'objet de cette étude.

Enfin, comme la rencontre de l'offre et de la demande ne se fait pas toujours spontanément en raison des imperfections des règles du marché, certaines institutions sont parfois nécessaires pour mieux porter à la connaissance des intéressés les postes vacants et les candidats disponibles. C'est la fonction placement. Il demeure que pour que cette fonction puisse être exercée efficacement, certaines conditions sont requises, notamment:

- une connaissance quasi instantanée des postes et des candidats disponibles;

- un bon système de communication avec les clients de part et d'autre;

- un bon contrôle des opérations (placements effectués, candidats retirés, etc...)

- un certain nombre de mesures de support visant à réduire l'effet de certains facteurs susceptibles de faire obstacle à la réussite d'une opération de placement, entre autres la distance géographique dans le cas des régions déficitaires en certaines spécialités.

Nous ne préjugeons pas pour le moment de l'importance relative que peuvent prendre l'une ou l'autre de ces fonctions, ni des organismes ou institutions qui devraient en assumer la responsabilité, mais nous avons cru utile de les décrire brièvement ici car c'est en conservant ces préoccupations à l'esprit que nous avons entrepris notre recherche.

2.- Opérations de recherche

Etant donné le délai assez court qui avait été fixé pour la réalisation de ce projet, nous avons dû orienter nos recherches vers les

domaines qui nous paraissaient prioritaires et essentiels.

D'abord, nous avons cru qu'il serait intéressant d'élaborer une certaine nomenclature de tous les programmes et institutions existant pour les travailleurs touchés par le chômage ou des mises à pied massives dans les secteurs de l'économie autres que l'enseignement primaire et secondaire. C'est ainsi que nous nous sommes intéressés à certaines mesures statutaires, c'est-à-dire prévues dans certaines lois, de même qu'à des mesures de type conventionnel, c'est-à-dire établies par entente spécifique ou par voie de convention collective.

Nous avons également étudié bon nombre de documents du B.Q.P.I., notamment certains rapports statistiques préparés par les responsables de cet organisme et aussi la formule utilisée pour enregistrer les offres et demandes d'emploi. Nous avons également procédé à un traitement mécanographique des renseignements contenus sur cette formule afin de connaître les caractéristiques de la clientèle du B.Q.P.I., lesquelles ont fait l'objet d'un chapitre de la première partie de ce rapport.

Nous avons aussi conduit une série d'entrevues (4) avec informateurs-clés, c'est-à-dire avec des personnes bien au fait des opérations du B.Q.P.I. depuis ses débuts.

Enfin, nous avons étudié de nombreux documents fournis par la C.E.Q. (communiqués de presse, rapports de recherche, mémoires) et un certain nombre de conventions collectives du secteur public comme du secteur privé (v.g. conventions collectives des hôpitaux, de l'Hydro-Québec, des professionnels de la fonction publique québécoise, de l'Alcan, etc...)

Ces études nous aurons permis de mieux connaître les programmes existant ailleurs, de mieux apprécier le travail efiectué par le B.Q.P.I. et de formuler quelques recommandations en vue de la création de programmes nouveaux à l'intention des enseignants-chômeurs.

Ces trois ordres de considérations feront l'objet d'autant de chapitres du présent rapport.

.-*.-*.-*.-*.-*.-*.-*-.

CHAPITRE I

LES PROGRAMMES STATUTAIRES ET CONVENTIONNELS

Depuis les années d'après guerre les divers gouvernements aussi bien que les parties contractantes aux conventions collectives de pointe dans notre économie ont adopté diverses mesures afin de faire face aux problèmes soulevés par le chômage et les licenciements collectifs.

Ces programmes ont commencé à prendre une ampleur sans précédent au cours de la décennie 1960-1970.

Dans le présent chapitre, nous présentons sommairement les principaux moyens mis à la disposition des personnes affectées par le chômage ou susceptibles de l'être. Pour chacun d'eux, déjà accessibles à des travailleurs d'autres secteurs de l'économie, nous nous demandons s'ils sont ouverts aux enseignants-chômeurs ou à quelles conditions ils pourraient l'être.

1.- Les programmes statutaires

Nous appelons programmes statutaires ceux qui sont définis dans des textes législatifs ou réglementaires promulgués par l'Etat. Ils sont de trois types:

a) Assurance-chômage;
b) Formation professionnelle
c) Aide à la mobilité géographique.

a) L'Assurance-chômage

Nous savons déjà que les enseignants sont présentement exclus du régime fédéral d'assurance-chômage en vertu de l'article 24 paragraphe i, de la loi qui institue le Régime (S.C. 1955, chapitre 50 et amendements).

Nous avons noté également que les enseignants seraient couverts par le régime prévu par le projet de loi C-229.

Toutefois, la position de la C.E.Q. paraissant déjà définie sur cette question (Cf. les représentations faites le 7 avril 1971), nous n'avons pas jugé opportun de pousser plus loin notre étude sur cet aspect du problème.

b) La formation professionnelle

Le plus important texte législatif concernant la formation professionnelle des sans-travail ou des gens susceptibles de le devenir est la Loi sur la formation professionnelle des adultes (Adult Occupational Trainning Act, S.C. 1966-1967, chapitre 94) en vertu de laquelle une personne qui n'a pas fréquenté l'école de façon normale pendant les douze derniers mois peut s'inscrire à des cours par l'entremise d'un Centre de Main-d'Oeuvre du Canada, lequel a la responsabilité de faire la sélection des candidats.

Ces cours sont préparés et donnés par les gouvernements provinciaux ou municipaux pour être "achetés" par le gouvernement fédéral à l'intention des candidats ainsi sélectionnés.

Si aucune disposition de la Loi ou des règlements n'exclut formellement les enseignants, il importe de noter que les cours de niveau universitaire sont écartés en vertu de l'article 2c) qui définit la formation professionnelle admissible. (Voir l'avis légal de Me Louis LeBel rapporté en annexe "A").

Toutefois, l'intérêt de ce programme repose aussi dans le fait qu'en plus de prévoir des cours gratuits, il définit tout un régime de soutien du revenu pour les personnes qui suivent des cours à temps plein.

Ainsi, le taux minimum hebdomadaire auquel a droit un travailleur est de $43.00. Ce taux varie en fonction des régions et du nombre de dépendants jusqu'à atteindre $88.00 pour un travailleur qui a quatre personnes à sa charge. De plus, le travailleur a droit à une allocation additionnelle de $23.00 par semaine s'il doit vivre à l'extérieur de son foyer pour suivre les cours.

Ces allocations peuvent être versées durant douze mois.

A titre d'illustration, nous reproduisons en annexe "B" la table des allocations ainsi payables, tirée du Guide de la main-d'oeuvre du ministère de la Main-d'Oeuvre et de l'Immigration.

Au niveau provincial, il y a, bien entendu, la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre (L.Q. 1969, chapitre 51), mais le type de formation

(de métier ou technique) qu'elle vise ne concerne pas les enseignants comme tels (voir aussi l'avis légal de Me Lebel déjà cité).

c) L'aide à la mobilité

Comme autre mesure visant à favoriser le retour au travail des chômeurs et à permettre aux personnes en situation de sous-emploi de trouver un emploi plus conforme à leurs aspirations, il y a le Règlement sur la mobilité de la main-d'oeuvre (C.P. 1967-584 et amendements) adopté en vertu de la Loi des subsides.

Selon les renseignements que nous avons obtenus et les avis que nous avons demandés, il semble bien que les enseignants sont admissibles à ce programme.

C'est d'ailleurs en raison de l'intéret particulier qu'il peut comporter non seulement pour les enseignants chômeurs, mais également pour d'autres que nous l'exposons de façon plus détaillée dans les paragraphes qui suivent.(1)

Le but principal de ce programme de mobilité de la main-d'oeuvre du Canada est d'assurer une aide financière au travailleur qui est obligé de se diriger vers une région du pays où les possibilités d'emploi sont meilleures. Cette aide financière comprend des subventions au travailleur et à sa famille afin de l'aider à acquitter ses frais de déplacement et de réinstallation. Pour ce faire, le programme se divise en trois (3) points:

---

(1) Voir aussi pour le texte complet: C.C.H., Volume I, page 2961, paragraphe 6423.

1- Subvention de prospection:

Elle est destinée à permettre au travailleur d'explorer les possibilités d'emploi dans une autre région que la sienne.

Cette aide comprend:

a) Une allocation de frais de voyage, incluant:

   1° les frais réels de déplacement, aller et retour;
   2° une allocation raisonnable pour les repas et le logement de nuit en cours de route.

b) Une allocation hebdomadaire pour les charges de famille qui varie entre $12.00 et $40.00.

c) Une allocation hebdomadaire de séjour au montant de $20.00.

d) Une allocation pour acquitter les frais d'un examen médical.

2- Une subvention de déplacement:

Elle est destinée à aider le travailleur à payer ses frais de déménagement et de réinstallation lorsqu'il aura trouvé un emploi convenable dans une autre région. Cette assistance financière comprend:

a) Une allocation de frais de voyage pour sa famille et pour le travailleur lui-même incluant:

1° les frais réels de déplacement, aller seulement;
2° une allocation raisonnable pour les repas et le logement de nuit en cours de route.

b) Une allocation équivalente aux frais réels de déménagement des effets mobiliers et personnels du travailleur et des personnes à sa charge.

c) Une allocation pour aider au rétablissement du travailleur et des personnes à sa charge, ne dépassant pas:

- pour le travailleur	$100.00
- pour la première personne à charge	$100.00
- pour la deuxième personne à charge	$200.00
- pour la troisième personne à charge	$200.00
- pour les autres (sans limite) chacune	$100.00

Pourvu que le travailleur ait résidé au Canada pendant les douze mois précédant l'autorisation de la subvention.

d) Une allocation de propriétaire:

1° à la vente de sa maison s'il y a perte: $1,000.00
2° à l'achat d'une maison dans sa nouvelle localité: $500.00

Pourvu que le travailleur ait résidé au Canada pendant les douze mois précédant l'autorisation de la subvention.

e) Une allocation pour acquitter les frais d'un examen médical pour le travailleur et les personnes à sa charge.

3- Une subvention de voyage de stagiaire:

Elle est accordée à un travailleur qui doit quitter le lieu de son domicile pour suivre ailleurs des cours en vertu du programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada.

Cette aide comprend:

a) Une allocation de frais de voyage incluant:

1° les frais réels de déplacement, aller et retour;
2° une allocation raisonnable pour les repas et le logement de nuit en cours de route

ou

b) Une allocation à ceux qui ont à faire la navette entre le lieu de domicile et celui des cours.

Ainsi qu'on le voit, il y a peu de mesures statutaires auxquelles les enseignants chômeurs sont admissibles en vue de faciliter leur retour sur le marché du travail; ces programmes ayant été d'abord conçus en fonction des besoins des travailleurs non professionnels.

Afin de mieux situer les enseignants chômeurs face aux autres catégories de travailleurs, nous avons également examiné un certain nombre de programmes de type contractuel à la disposition des chômeurs ou des personnes menacées de perdre leur emploi à cause de licenciements massifs pour des raisons de changements technologiques ou de surplus de personnel purs et simples.

2.- Les programmes conventionnels

Par ce titre nous désignons les programmes mis sur pied par la volonté des parties intéressées en vertu d'ententes conclues à cet effet. Nous les avons regroupés sous deux titres: les programmes "ad hoc", c'est-à-dire ceux qui font l'objet d'une entente spécifique en vue de faire face à une situation particulière; et les programmes permanents, c'est-à-dire ceux qui sont établis par la négociation collective et qui font partie intégrante des conventions ainsi conclues.

a) Les programmes "ad hoc"

Le principal type de tels programmes consiste dans ce que l'on appelle communément les Comités de reclassement. Nous les étudions ici car ils présentent, à certains égards, une certaine similitude avec ce qu'est ou ce que pourrait être le B.Q.P.I. selon la volonté des parties. Nous disons "une certaine similitude" seulement, car ils diffèrent de bien des façons de ce qu'est le B.Q.P.I.

Ils y ressemblent car ils naissent de la volonté des mêmes parties (syndicale, patronale et gouvernementale); ils opèrent grâce à un apport spécifique de chacune d'elles; ils sont structurés sensiblement de la même façon que le B.Q.P.I. et ils poursuivent le même objectif général à savoir, la réintégration sur le marché du travail.

Toutefois, ils en diffèrent à bien d'autres points de vue: ils sont constitués en vue d'aider des travailleurs licenciés collectivement ou sur le point de l'être et non n'importe quelle catégorie de chômeurs; ils font l'objet d'ententes spécifiques (même s'ils sont parfois prévus à la convention collective) alors que le B.Q.P.I. est né de la convention; ils sont créés pour une durée déterminée

sans rapport avec la convention collective alors que le B.Q.P.I. faisant partie de la convention des enseignants a théoriquement la même durée que celle-ci; ils exercent des fonctions différentes à certains points de vue de celles du B.Q.P.I.

Toutefois, en raison des buts poursuivis par la présente étude, il nous est apparu intéressant de faire une courte étude du fonctionnement de tels comités dans la mesure où cette exploration peut jeter un éclairage sur des actions que le B.Q.P.I. pourrait éventuellement entreprendre.

La formation de comités de reclassement poursuit deux objectifs qu'on pourrait résumer ainsi·

1° Réadapter la main-d'oeuvre dans le circuit du marché du travail en utilisant les mesures sociales et financières permettant aux salariés licenciés ou susceptibles de l'être de se réadapter à un emploi stable et rémunérateur.

2° Sensibiliser les composantes (gouvernements, employeurs, salariés) à adopter des mesures propres à leurs organisations et susceptibles d'améliorer la situation des salariés licenciés ou sur le point de l'être.

On s'aperçoit, ici, que ces mesures s'appliquent uniquement à des employés licenciés collectivement et non à des chômeurs ordinaires. Ces comités se forment au niveau de l'entreprise et sont multiples (i.e. gouvernements provincial et fédéral, le patronat, le syndicat ou associations de salariés).

L'apport des différentes parties de ce comité se font suivant les possibilités de chacun des représentants gouvernementaux agissant comme consultants auprès du comité. Ils sont autorisés à apporter l'aide technique nécessaire et facilitent l'usage des autres

services gouvernementaux. Il est important de mentionner que parfois ces comités se forment sans l'aide du gouvernement fédéral. Cependant, le gouvernement provincial participe à ce moment, dans la mesure du possible, à l'action de ces comités.

Le financement de ces comités est partagé en trois parties:

1° Gouvernements: entre 50 et 75 pourcent des frais
2° Employeur: entre 20 et 35 pourcent des frais
3° Salariés: entre 1 et 5 pourcent des frais.

Les objectifs de ces comités de reclassement doivent se traduire par des actions précises déterminées par le comité:

a) <u>L'orientation professionnelle</u>:

Une relation étroite existe entre le Service de liaison et de reclassement (provincial) et les Conseillers d'orientation afin d'aider les travailleurs pris en charge par le comité de reclassement. Le conseiller d'orientation professionnel affecté à un comité intervient au niveau régional et joue trois rôles:

1° il tente de déceler les perspectives de travail au niveau des individus qui lui sont référés pour fin de consultation;

2° il donne une perspective d'information et de sensibilisation auprès des travailleurs, des dirigeants d'entreprises et de ceux des autres services impliqués;

3° il tend à atteindre les objectifs visés par le comité de reclassement.

Lorsque son travail de consultation est terminé, le conseiller en orientation professionnelle doit fournir au comité de reclassement un rapport opérationnel de ses interventions et activités professionnelles.

b) Formation générale et professionnelle:

Ici, il faut distinguer selon que le gouvernement fédéral participe ou non au comité:

- Avec le gouvernement fédéral:

Si la participation du fédéral au sein du comité de reclassement existe, il n'y a pas ou peu de difficultés, on réfère simplement les travailleurs au programme existant, et ce après orientation (Cf. supra: les programmes statutaires).

- Sans le gouvernement fédéral:

On peut, d'une part tenter de créer un cours au sein de l'entreprise si le licenciement n'est pas effectué. A ce moment, étant donné que la loi sur la formation professionnelle des adultes nécessite la participation des deux niveaux de gouvernement, on tentera de réaliser ce projet qui sera sous la surveillance et le contrôle du Service de la Formation professionnelle. D'autre part, on pourra tenter de se servir du système d'éducation permanente mis sur pied par le gouvernement provincial, de même qu'on pourra demander l'aide des commissions scolaires.

c) Mobilité géographique:

Le programme de mobilité qui est souvent offert par les comités de reclassement constitue le plus souvent l'objet d'entente. Son

application se limite au Québec seulement.

Cependant, il s'inspire fortement du programme de mobilité offert par le gouvernement fédéral aux travailleurs qui en font la demande. Il se compose des quatre points suivants:

1° Les visites industrielles;
2° Les déménagements;
3° Les frais de réinstallation;
4° Prime de réadaptation à l'emploi et au milieu.

Quant au montant des allocations, il suffit de se référer aux montants accordés par le Règlement sur la mobilité de la main-d'oeuvre (fédéral).

Que le gouvernement fédéral prenne part à la formation du comité ou non, le financement se fait de la même façon:

- Gouvernement 75% (50% fédéral et 25% provincial)
- Employeur 25%.

d) Placement:

Evidemment cette fonction du comité de reclassement est exercée avec la collaboration de tous les mécanismes déjà en place à cet effet (Centres de main-d'oeuvre du Canada et du Québec).

e) Autre action

Enfin, le comité de reclassement est autorisé à prendre toute autre action appropriée et susceptible de venir en aide aux travailleurs licenciés.

Ainsi qu'on le voit, les comités de reclassement servent en quelque sorte de mécanismes d'aiguillage de façon à diriger les travailleurs vers les programmes de formation ou d'aide à la mobilité susceptibles de les aider ou encore vers de nouveaux emplois par l'entremise des Centres de main-d'oeuvre.

Nous savons par ailleurs qu'avant d'entreprendre des actions de ce genre, les comités effectuent normalement une étude détaillée des caractéristiques et du statut de chaque travailleur qui lui est référé. De plus, les ententes en vertu desquelles de tels comités sont créés accordent habituellement de larges pouvoirs aux membres du comité en vue de leur faciliter l'accès à toute information jugée utile. C'est ainsi que souvent les parties contractantes vont s'engager à communiquer au comité sur demande tout dossier concernant les personnes affectées ou les postes vacants.

En somme, c'est à partir d'une connaissance la plus approfondie possible de la situation que le comité recommande des actions à entreprendre. S'il n'administre pas de programmes lui-même, il travaille en étroite collaboration avec les institutions existantes et dispose d'un pouvoir de recommandation tel que dans la plupart des cas il suffit pour permettre à un travailler de bénéficier des mesures d'assistance prévues.

b) Les programmes créés par convention collective

Nous savons qu'un nombre de plus en plus considérable de conventions collectives prévoient la création d'un comité de reclassement tel que défini plus haut en cas de licenciement collectif. Mais il arrive également que certaines conventions contiennent des dispositions plus précises encore touchant les salariés couverts devenus chômeurs ou menacés de le devenir. C'est un certain nombre de ces dispositions que nous considérons ici. Elles sont tirées d'un échantillon de

conventions collectives conclues dans quelques entreprises de pointe du secteur public aussi bien que du secteur privé.

Précisons tout de suite, pour éviter toute confusion possible, que nous nous sommes limités aux clauses applicables aux personnes touchées par le chômage ou devant l'être. Nous avons écarté les clauses portant sur des mesures visant à prévenir des mises à pied pour diverses raisons telles que les clauses de sécurité d'emploi, de perfectionnement à l'intérieur de l'entreprise, etc... ou visant à indemniser les travailleurs licenciés. (D'ailleurs, ces clauses ont fait récemment l'objet d'une étude distincte réalisée pour la C.E.Q. par notre Service d'information sur les conventions collectives).

Les clauses retenues concernent les régimes supplémentaires de chômage et certains transferts à l'intérieur des secteurs public et parapublic.

1- Un régime de prestations supplémentaires de chômage

Certaines conventions collectives comportent une clause établissant un régime privé de prestations supplémentaires de chômage auxquelles le travailleur mis à pied a droit en plus des prestations qu'il reçoit du régime public.

Il faut signaler toutefois que ces régimes complémentaires sont encore relativement rares dans notre économie. Une étude réalisée par le ministère fédéral du Travail à partir de conventions collectives en vigueur en 1969 au Canada révèle que 19% des conventions analysées comportent une disposition prévoyant un tel régime (1)

(1) Dispositions de grandes conventions collectives dans l'industrie manufacturière au Canada, 1969, Ministère du Travail, Direction de l'économique et des recherches - Imprimeur de la Reine, Ottawa 1970 - 68 pages.

L'étude a portée sur 301 conventions couvrant chacune au moins 500 travailleurs pour un total de 414,784 travailleurs assujettis, dont 29% bénéficient d'un régime complémentaire de chômage.

Des régimes analogues ont aussi commencé de faire leur apparition dans d'autres pays. Une étude antérieure que nous avons effectuée à partir de certains accords d'établissement en vigueur dans des entreprises françaises montre que les salariés à l'emploi de Berliet, des établissements Pennel et Flipo et de la Régie nationale des Usines Penault, bénéficient de mesures particulières (de caractère conventionnel) en vue d'assurer une certaine régularisation de leur revenu en cas de manque de travail (surplus de personnel). (1)

Bien que ces régimes diffèrent dans leurs modalités d'une entreprise à l'autre afin de tenir compte de la situation propre à chacune, ils comportent tous un certain nombre d'éléments communs tels que les critères d'admissibilité, le genre de prestations, la période durant laquelle un travailleur peut retirer des prestations, l'administration du régime, etc..

Dans l'ensemble des conventions que nous avons analysées pour la C.E.Q. récemment, nous avons découvert un seul régime de ce genre: c'est celui en vigueur à l'Alcan. Nous en rapportons ici les caractéristiques essentielles

D'abord, au niveau des critères d'admissibilité, le travailleur doit avoir été mis à pied pour manque de travail et non pour d'autres causes (mentionnées dans la clause), il doit

---

(1) Jean Bernier, Les fonds de régularisation de ressources, Paris 1966 - 22 pages (non publié).

avoir complété une semaine de mise à pied, être éligible et avoir reçu des prestations d'assurance-chômage, ne pas avoir refusé un rappel à l'ouvrage et demander les prestations.

Le montant des prestations complémentaires est le même pour tous (soit $22./semaine), mais le nombre de versements varie en fonction de l'ancienneté (jusqu'à 39 semaines pour moins de 5 ans d'ancienneté, jusqu'à 52 semaines pour plus de 5 ans).

Notons également que le montant de la prestation ne varie pas en fonction du salaire de l'individu, ni de ses responsabilités familiales.

Enfin, le régime se dinstingue de l'indemnité de fin d'emploi en ce sens que cette dernière est habituellement constituée d'un montant forfaitaire et que son acceptation fait perdre au travailleur son droit au rappel.

Pour plus de détails, nous rapportons en annexe "C" le texte intégral de cette clause.

2- Certains transferts à l'intérieur des secteurs public et parapublic:

Au cours de notre étude des programmes conventionnels visant à la réintégration des personnes susceptibles d'être mises en chômage, nous avons passé en revue bon nombre de clauses portant sur le reclassement et le recyclage. Si la plupart d'entre elles ont pour objet de créer des comités de reclassement ayant pour but d'étudier le problème des personnes ainsi affectées et de faire des recommandations en vue de faciliter leur recyclage, certaines conventions vont plus loin et comportent des dispositions précises qui nous intéressent particulièrement ici.

avoir complété une semaine de mise à pied, être éligible et avoir reçu des prestations d'assurance-chômage, ne pas avoir refusé un rappel à l'ouvrage et demander les prestations.

Le montant des prestations complémentaires est le même pour tous (soit $22./semaine), mais le nombre de versements varie en fonction de l'ancienneté (jusqu'à 39 semaines pour moins de 5 ans d'ancienneté, jusqu'à 52 semaines pour plus de 5 ans).

Notons également que le montant de la prestation ne varie pas en fonction du salaire de l'individu, ni de ses responsabilités familiales.

Enfin, le régime se dinstingue de l'indemnité de fin d'emploi en ce sens que cette dernière est habituellement constituée d'un montant forfaitaire et que son acceptation fait perdre au travailleur son droit au rappel.

Pour plus de détails, nous rapportons en annexe "C" le texte intégral de cette clause.

2- <u>Certains transferts à l'intérieur des secteurs public et parapublic</u>:

Au cours de notre étude des programmes conventionnels visant à la réintégration des personnes susceptibles d'être mises en chômage, nous avons passé en revue bon nombre de clauses portant sur le reclassement et le recyclage. Si la plupart d'entre elles ont pour objet de créer des comités de reclassement ayant pour but d'étudier le problème des personnes ainsi affectées et de faire des recommandations en vue de faciliter leur recyclage, certaines conventions vont plus loin et comportent des dispositions précises qui nous intéressent particulièrement ici.

C'est ainsi que dans la fonction publique du Québec (aussi bien chez les professionnels que chez les fonctionnaires) des dispositions spéciales ont été prévues en matière de sécurité d'emploi en cas de changements technologiques.

En plus d'assurer la pleine sécurité d'emploi (en cas de manque de travail) et le maintien du niveau de traitement (s'il y a baisse de position), ces conventions prévoient que les parties vont coopérer afin d'assurer à l'employé la formation professionnelle additionnelle nécessaire aux frais de l'employeur.

De plus, "advenant le transfert d'une institution d'enseignement actuellement administrée par le ministère de l'Education à une commission scolaire locale ou régionale, ou à une Corporation d'enseignement général et professionnel (C.E.G.E.P.), l'employeur s'engage....."à prendre les mesures nécessaires pour lui assurer:

i) qu'aucune diminution de traitement ne résultera du seul fait de son transfert;

ii) le transfert de sa réserve de congés de maladie accumulés au moment de son départ,...

iii) la garantie qu'il ne subira aucun préjudice relativement à son fonds de pension".

"Les dispositions qui précèdent s'appliquent également aux cas de transfert d'une institution de Bien-Etre (centre d'accueil ou autre) actuellement administrée par le ministère de la Famille et du Bien-Etre social, à une Corporation juridiquement indépendante du ministère." (1)

---

(1) Extrait d'une lettre d'entente annexée aux conventions collectives couvrant les professionnels et les fonctionnaires du gouvernement du Québec.

C'est donc dire qu'en cas de surplus de personnel pour certaines catégories de fonctionnaires, la mutation dans un secteur connexe en vertu du régime de sécurité d'emploi comporte des garanties importantes en terme de salaire et de certains bénéfices marginaux.

La convention collective des enseignants ne contient pas de dispositions réciproques de telle sorte qu'un enseignant non rengagé pour surplus de personnel ne peut prétendre conserver ses droits (en vertu de la convention) s'il venait à trouver un emploi dans une institution d'enseignement administrée par l'Etat, ou dans un C.E.G.E.P. ou encore, dans un autre secteur de la fonction publique.

Bien plus, l'article 5-5.10 de la convention des enseignants reconnait même, à certaines conditions, l'ancienneté accumulée par les instituteurs ainsi mutés vers des commissions scolaires.

Si le transfert de certains enseignants-chômeurs à des institutions administrées par le ministère de l'Education ou à la fonction publique comme telle peut être vu dans certains cas comme une solution à leur situation de chômeur, il reste qu'aucun mécanisme ne semble prévu pour assurer le maintien de certains droits acquis.

Des dispositions analogues existent dans les conventions collectives (C.S.N.) du secteur hospitalier bien qu'elles ne soient pas reliées aux problèmes relatifs au surplus de personnel.

En effet, s'il n'est pas question de transfert à l'occasion d'une opération de reclassement (comme il apparaissait dans les conventions en vigueur dans la fonction publique), des employés du secteur hospitalier, notamment les techniciens, les infirmiers et infirmières diplômés, peuvent demander à leur employeur un congé sans solde de 12 mois (renouvelable sur demande une autre période de 12 mois) pour aller enseigner dans une commission scolaire régionale ou un C.E.G.E.P.

L'employé bénéficiant d'un tel congé conserve son ancienneté accumulée au début du congé, la rémunération correspondant aux jours de congés annuels (vacances), ses congés de maladie accumulés (lesquels ne peuvent être monnayés), les droits acquis dans le régime de retraite et le droit de reprendre son poste à l'hôpital en tout temps (à condition de donner un avis d'un mois) ou un autre poste (à certaines conditions).

Nous avons observé par ailleurs des mesures comparables à celles qui prévalent dans le cas des fonctionnaires chez les enseignants du secteur des C.E.G.E.P. Rappelons brièvement certaines dispositions contenues dans la convention collective applicable aux enseignants du C.E.G.E.P. d'Ahunstic.

Lorsque des enseignants sont mis en disponibilité dans certaines conditions prévues à la convention (et qui servent à définir les cas où l'on considère qu'il y a surplus de personnel), le Collège doit transmettre le nom de ces individus au B.Q.P.E. (organisme comparable quant à sa constitution et sa structure au B.Q.P.I.) si ces professeurs n'ont pas trouvé de poste grâce à une mutation à l'intérieur même du collège en fonction de leur ancienneté.

Le B.Q.P.I. doit alors:

1° Recevoir les candidatures des enseignants mis en disponibilité par le Collège;

2° Assister l'enseignant dans ses démarches pour trouver un emploi d'enseignant dans le secteur public ou semi-public;

3° Recommander au gouvernement un plan spécial de recyclage prévoyant la réinstallation dans un poste d'enseignant aux conditions que nous décrirons plus loin;

4° Assurer un emploi permanent dans la fonction publique aux conditions prévues pour cette fonction, mais sans réduction de traitement, aux enseignants qui y détenaient déjà un emploi permanent au moment de leur premier engagement au Collège et qui ne pourraient ou ne voudraient, pour des motifs raisonnables, bénéficier des paragraphes 2° et 3° plus haut cités.

De plus, le gouvernement doit, aux fins de la convention collective, prendre les mesures nécessaires pour que les professeurs transférés au C.E.G.E.P. et qui détenaient un emploi à la fonction publique obtiennent sans frais, lorsque requis par la loi, le brevet d'enseignement qui leur est le plus rapidement accessible, s'ils ne sont pas déjà légalement qualifiés pour enseigner. (Voir chapitre 5, article 8).

A l'article 3 du chapitre 7, il est question des congés de perfectionnement avec traitement. Un enseignant est éligible à cette forme de congé s'il est sous contrat annuel et à plein temps au

Collège et il faut de plus qu'il soit enseignant au Collège depuis trois (3) années consécutives. Le professeur s'engage, s'il reçoit son salaire entier à demeurer à l'emploi du Collège à son retour pendant trois (3) ans. S'il ne remplit pas son engagement, il est tenu de rembourser le tiers (1/3) de son salaire pour chaque année où il ne se conforme pas à son engagement. Pareillement, s'il recevait la demie (1/2) de son salaire, il s'engage à demeurer deux (2) ans avec le Collège à son retour et est tenu de défrayer la moitiée (1/2) du montant de ce demi-traitement pour chaque année où il ne se conforme pas à son engagement. Pendant la période où le professeur suit ces cours de perfectionnement, il est considéré à l'emploi du Collège pendant la durée du congé aux fins des années d'expérience et autres avantages sociaux.

Pour le professeur qui désire un congé sans traitement, il suffit qu'il avise le Collège dans un délai raisonnable pour prendre son congé. Les conditions de départ et de retour auraient été définies au préalable. Le professeur, pendant son congé, est considéré à l'emploi du Collège aux fins des années d'expérience et des avantages sociaux si le congé a été approuvé par la commission scolaire.

Tout enseignant bénéficiant d'un congé d'études avise au moins quatre (4) mois à l'avance de la date de son retour. A son retour, il sera réinstallé dans le poste pour lequel il s'est qualifié en suivant ces cours à moins qu'il n'ait échoué.

CONCLUSION

Cet exposé sommaire des programmes à la disposition de divers groupes de travailleurs en situation de chômage ou menacés de l'être, nous aura permis de constater que les enseignants des niveaux primaire et secondaire ont

accès à bien peu de mesures pour leur permettre de faire face à une période de chômage et de se préparer à réintégrer le circuit économique.

Il demeure quand même que ce groupe d'enseignants s'est donné par sa dernière convention collective certaines institutions pouvant aider ceux parmi eux qui connaissent des périodes de chômage.

Ce sera l'objet du prochain chapitre que d'en étudier le fonctionnement.

.-*.-*.-*.-*.-*.-*.-*.-*.-*.-*.-*.-*.-*.-*.-*-.

CHAPITRE II

LES MECANISMES ACTUELLEMENT DISPONIBLES AUX ENSEIGNANTS

Si l'on se réfère aux quatre fonctions d'une politique de main-d'oeuvre définies en introduction et que l'on considère les mécanismes auxquels participent les enseignants en vue de leur accomplissement, on retrouve dans la convention collective trois types de dispositions y référant:

1° Le non-rengagement pour surplus de personnel (Article 5 - 5.00);

2° Le protocole créant le B.Q.P.I. (Article 5 - 19.00);

3° Le système de perfectionnement professionnel (Chapitre 7).

Nous étudierons successivement le B.Q.P.I. et le système de perfectionnement professionnel tel qu'ils existent actuellement sans préjuger pour le moment des modifications que nous pourrons suggérer dans le chapitre suivant.

Cette étude se veut critique puisque c'était là notre mandat. Mais nous nous devons de souligner que ces remarques ne sont nullement dirigées contre quelque responsable que ce soit au sein du B.Q.P.I. Elles portent sur les fonctions mêmes de l'organisme conscients que nous sommes des limites de son mandat, de l'urgence de la tâche à accomplir et des moyens à sa disposition.

1.- Le Bureau québécois de placement des instituteurs

Le B.Q.P.I. est né par la volonté des parties contractantes à la dernière convention collective des enseignants (Article 5 - 19.00). C'est un organisme paritaire formé de représentants du gouvernement, des fédérations de commissions scolaires et des corporations d'enseignants.

Son mandat est clair, précis et limité: "faire connaître aux commissions scolaires et aux instituteurs les offres et demandes d'emploi", et ce, "afin d'aider à une meilleure répartition géographique des instituteurs et de faciliter les communications et échanges relatifs à l'engagement" entre les parties intéressées.

Ce mandat se situe donc d'emblée dans la fonction placement, laquelle nécessite déjà une certaine connaissance du marché. A cet égard, le texte dit bien: "faire connaître" et "faciliter les communications".

On note également qu'il ne fait pas partie des prérogatives du B.Q.P.I. comme tel d'exercer des fonctions susceptibles de favoriser le placement par des moyens qui viseraient à réduire certains obstacles à sa réussite.

En effet, il ne lui appartient pas de jouer un rôle en matière de recyclage, de perfectionnement, d'aide à la mobilité ou autre.

Il faut donc le considérer tel qu'il est, dans sa fonction propre.

Pour accomplir ce rôle, il lui fallait donc avoir une certaine connaissance des conditions du marché, c'est-à-dire des postes vacants et des candidats disponibles, compte tenu de leurs caractéristiques.

a) Connaissance du marché

Le B.Q.P.I. a donc ainsi accumulé une somme importante de renseignements de toutes sortes aussi bien sur les candidats que sur les offres d'emploi grâce à une formule prévue à cet effet (rapportée en annexe "D".

Soulignons que ce formulaire a d'abord été conçu pour des fins administratives (opération placement) ce dont nous ne pouvons faire grief aux responsables. Il serait souhaitable cependant qu'on le modifie pour le rendre utilisable à des fins d'analyse et de recherche plus poussées que ce qu'il a été possible de faire à date ainsi que nous le manifesterons dans les paragraphes qui suivent.

Les enseignants désireux de se porter disponibles n'avaient qu'à s'inscrire auprès du B.Q.P.I. Quant aux commissions scolaires, si elles peuvent toujours spontanément faire connaître les postes au B.Q.P.I., la convention collective est à certains égards plus contraignante à leur endroit. En effet, dans le cas où une commission scolaire ne trouve pas de candidats légalement qualifiés pour un poste donné, elle doit faire connaître sa demande au B.Q.P.I., lequel a dix (10) jours pour lui soumettre des candidats légalement qualifiés qui satisfont aux exigences, à défaut de quoi la commission peut engager des non légalement qualifiés aux conditions prévues à la convention (Article 5 - 1.05). De plus, en cas de non-rengagement pour surplus de personnel, la commission scolaire doit aviser le B.Q.P.I. du nom des instituteurs concernés (Article 5 - 5.03).

Les renseignements ainsi colligés grâce à cette formule devraient normalement pouvoir servir à deux fins principales: d'abord, puisque c'est là la fonction première du B.Q.P.I., à transmettre les demandes et

les offres d'emploi à qui de droit afin de faciliter l'opération placement; et ensuite à faire des analyses du marché afin de connaître les secteurs de surplus et les secteurs déficitaires de même que les caractéristiques des candidats disponibles et des postes vacants.

A première vue, il semble bien que la formule utilisée comportait suffisamment de renseignements pour référer les "bons" candidats aux "bons" postes.

Toutefois, en raison des objectifs mêmes de la présente étude, nous nous sommes particulièrement intéressés à la deuxième utilisation possible des renseignements contenus dans cette formule, à savoir l'étude des marchés et par voie de conséquence, l'étude des caractéristiques de la clientèle du B.Q.P.I. Car il nous apparaissait important de connaître la distribution de ces données dans la mesure même où dans l'élaboration de programmes visant à favoriser la rencontre de l'offre et de la demande il n'est pas indifférent que la clientèle des chômeurs se recrute surtout dans telles spécialités plutôt que dans telles autres, dans telles régions plutôt que dans telles autres, chez les femmes plutôt que chez les hommes, chez les femmes mariées plutôt que chez les célibataires, chez les débutants plutôt que chez les enseignants d'expérience, etc.... etc....

A cet égard, nous devons dire que notre expérience fut plutôt décevante et qu'il y aurait, selon nous, facilement possibilité d'apporter des améliorations aux mécanismes de connaissance du marché aussi bien pour faciliter le placement que pour conduire des études visant à orienter les programmes d'adaptation de la main-d'oeuvre enseignante.

En effet, si le formulaire utilisé est très riche en renseignements de toutes sortes sur les candidats, il comporte selon nous trois lacunes importantes: d'abord, il ne fournit pas certains renseignements nécessaires à une analyse valide des marchés; ensuite, il ne permet pas le contrôle des opérations; et enfin, il se prête, on ne peut plus mal, à une analyse mécanographique.

Reprenons de façon plus explicite.

Si le document permet de bien connaître les caractéristiques de la clientèle du B.Q.P.I. en termes de sexe, âge, niveau de scolarité, ancienneté et le reste, il ne permet pas de faire validement des analyses de marché en termes de spécialités ou de régions. De ce point de vue, il nous fournit plutôt des approximations. En effet, au lieu de nous dire dans quelle région ou dans quelle spécialité se trouvait l'enseignant au moment où il fut mis en chômage, le document demande dans quelles régions ou dans quelles spécialités il aimerait obtenir un poste. De cette façon, nous obtenons une analyse biaisée par la perception que se fait des conditions du marché le candidat disponible.

Sur le plan du contrôle des opérations, le document ne permet pas de connaître le statut actuel du candidat qui se porte disponible. A la suite de l'analyse présentée dans la première partie de ce rapport, il subsiste une forte présomption à l'effet que la clientèle du B.Q.P.I. serait loin d'être composée uniquement de chômeurs. Or, les renseignements accumulés par la formule utilisée ne permettent pas de distinguer s'il s'agit de personnes qui ont effectivement le statut de chômeur; ou bien si ce sont des personnes qui ont un emploi dans l'enseignement mais qui se considèrent en situation de "sous-emploi" et qui font appel au B.Q.P.I. dans l'espoir de trouver

un poste plus conforme à leurs aspirations; ou bien s'il s'agit d'enseignants qui ont trouvé un emploi à l'extérieur du marché de l'enseignement (v.g. assurance-vie, fonction publique ou autres) et qui espèrent y revenir.

Quant à l'analyse mécanographique de cette information, elle a été rendue très difficile en raison du fait que la façon dont les renseignements sont inscrits sur le formulaire se prête mal à une codification en vue d'un traitement par ordinateur. Qu'il suffise de mentionner que lorsque nous avons voulu procéder à un tel traitement, il en a coûté deux fois plus d'argent pour la codification et la transcription des données que pour la programmation et le traitement comme tels.

Quant à la connaissance des postes vacants, nous entretenons des doutes sérieux sur la validité des renseignements recueillis. En effet, aucun mécanisme ne permet de vérifier si les postes déclarés vacants par les commissions scolaires le sont effectivement, ni de voir s'ils ont été remplis par des enseignants non légalement qualifiés alors que des légalement qualifiés avaient été référés par le B.Q.P.I.

De plus, en raison du fort volume de transactions effectuées par le B.Q.P.I., le délai de dix jours prévu à la convention nous apparaît bien court pour repérer parmi les candidats disponibles celui qui pourrait satisfaire aux exigences de la tâche.

Il nous est apparu en effet qu'il n'y a pas, à toutes fins pratiques, de banque de postes vacants. Il y a tout au plus un certain nombre d'offres d'emploi qui sont habituellement remplies soit dans le délai de dix jours par des légalement qualifiés, soit après ce délai par des non légalement qualifiés.

C'est la raison pour laquelle il a été impossible de faire une analyse des "postes vacants" à partir des documents du B.Q.P.I. mais qu'on a utilisé les statistiques relatives aux tolérances émises par le ministère de l'Education ainsi qu'il a été expliqué en première partie de ce rapport.

b) Placement

Les divers informateurs-clés que nous avons interviewés en rapport avec les activités du B.Q.P.I. se sont montrés satisfaits dans l'ensemble de la façon dont ce bureau s'est acquitté de cette tâche compte tenu du mandat limité qu'il avait et des moyens mis à sa disposition.

Il faut dire que le Bureau a dû se préoccuper d'un volume de transactions beaucoup plus considérable que prévu. Un rapport du B.Q.P.I. en date du 29 janvier 1971 mentionne en effet que 2,597 candidats se sont portés disponibles et que 2,879 postes ont été offerts par les commissions scolaires depuis le début des opérations. Au moment où nous avons effectué notre recherche, il restait encore 950 candidats "dits disponibles" alors qu'à la suite d'une vérification par le B.Q.P.I. auprès de sa clientèle ce nombre serait plutôt de l'ordre de 500.

Il demeure cependant que nous ne pouvons qualifier ces chiffres car en raison du manque d'information sur chacun de ces candidats "dits disponibles" nous ne connaissons pas leur statut réel. Sont-ils vraiment chômeurs? Se considèrent-ils en situation de sous-emploi? Sont-ils des gens embauchés à l'extérieur du domaine de l'enseignement et qui veulent y revenir? Sont-ils des gens qui avaient abandonné depuis quelques années et qui tentent d'effectuer un retour? Sont-ils présentement aux études?

Nous n'en savons malheureusement rien et il nous apparaît important de le savoir en vue de l'élaboration de programmes de réintégration appropriés.

c) Orientation

Nous avons été informés du fait qu'un système de "counselling" avait été organisé au sein du B.Q.P.I. mais qu'il n'a pas pu fonctionner adéquatement en raison du volume important de demandes d'emploi qu'il a fallu traiter.

Il s agissait toutefois de postes conseils auprès de la direction alors qu'il nous apparaît important d'assurer un service de consultation auprès des enseignants-chômeurs. Nous reviendrons sur cette fonction dans le chapitre suivant, laquelle pourrait être accomplie par des conseillers en main-d'oeuvre spécialisés dans le secteur de l'enseignement.

d) Les améliorations récentes

Durant notre recherche, nous avons pu nous rendre compte que les responsables du Bureau étaient conscients de certaines lacunes du système et qu'ils avaient déjà proposé certaines améliorations.

Il n'est pas inutile d'en faire état ici afin de tenter de les apprécier.

1- La formule d'offre et de demande

Suite aux problèmes soulevés par le premier formulaire dont nous avons parlé plus haut, le B.Q.P.I. a préparé une nouvelle formule

pour recueillir les offres et demandes d'emploi. L'exemplaire-type qu'on nous a remis apparaît en annexe "E".

Cette nouvelle formule comporte certaines améliorations par rapport à la précédente. C'est ainsi par exemple qu'elle permet au candidat d'indiquer un ordre de priorité dans les choix qu'il fait eu égard aux régions où il veut aller et aux spécialités qu'il veut enseigner.

Mais dans l'ensemble, sur le plan d'un traitement mécanographique, elle présentera des difficultés plus considérables encore que la précédente au niveau surtout de la codification des données, car elle n'est pas conçue en fonction d'un tel traitement. A cet égard, il aurait été facile, il nous semble, de prévoir des catégories fermées, facilement codifiables, pour recueillir la plupart des informations nécessaires telles que le niveau de qualification de l'enseignant, son expérience, ses diplômes, sa scolarité, sa spécialité, la région, etc... De ce point de vue, la première formule était déjà supérieure à celle-ci bien qu'elle ait nécessité certaines mises au point.

Par ailleurs, elle ne comporte aucune case pour effectuer un contrôle des opérations et inscrire, le moment venu, si le candidat a trouvé un emploi, s'il s'est désisté, s'il est toujours en chômage, etc...

De plus, et cela nous apparaît très important, rien n'a été prévu sur ce formulaire pour indiquer le statut du candidat au moment de sa demande: est-il un chômeur? depuis combien de temps? est-il en situation de sous-emploi? a-t-il un emploi en dehors de l'enseignement? s'agit-il d'une personne qui effectue un retour à l'enseignement après une longue absence (certaines femmes mariées, par exemple)? etc...

Ce sont là des renseignements qui nous semblent nécessaires aussi bien pour augmenter l'efficacité des opérations de placement que pour effectuer des études afin de mieux orienter les efforts.

2- L'extension du délai de dix jours

Nous avons déjà souligné que ce délai était un peu court pour permettre au B.Q.P.I. de référer à une commission scolaire un candidat légalement qualifié capable de satisfaire aux exigences. Or, selon une nouvelle procédure, en plus de respecter le délai conventionnel de dix jours, les commissions scolaires devront attendre jusqu'au premier août avant de procéder à l'embauchage d'enseignants non légalement qualifiés dans le cas où le B.Q.P.I. ne peut fournir de candidats qualifiés.

Cette nouvelle façon de faire nous paraît être une nette amélioration à deux points de vue: d'abord elle incitera les enseignants à s'inscrire au B.Q.P.I. puisque ce dernier sera susceptible d'avoir en filière, pour un temps, une série de postes vacants; et ensuite, elle facilitera la tâche du Bureau en lui donnant plus de temps pour référer des candidats.

Il faut bien se dire cependant qu'elle n'apporte pas toutes les garanties que les postes vacants seront remplis par des candidats qualifiés même si ces derniers sont disponibles. Si certaines commissions scolaires tenaient à embaucher des non légalement qualifiés, elles pourraient toujours y parvenir.

3- Le contrôle des opérations

Nous avons déploré plus haut l'absence d'information sur le statut réel des gens qui composent ce qu'on appelle la clien-

tèle du B.Q.P.I. On ne sait pas s'ils sont chômeurs ou non; s'ils ont cessé de l'être; s'ils se sont désistés.

Jusqu'à récemment, le B.Q.P.I. disposait de catégories assez sommaires pour établir le statut de ses clients, par exemple: "candidats pour qui nous cherchons un emploi" (mais sans savoir s'ils sont chômeurs ou non); "candidats dont nous sommes sans nouvelles et que nous présumons n'être plus disponibles"; "candidats dont le dossier a été fermé (engagés ou plus disponibles"(1); etc...

Afin de pallier cette difficulté, de mieux connaître sa clientèle et surtout d'identifier les personnes dont on doit considérer les dossiers comme "vivants", le B.Q.P.I. a fait parvenir un questionnaire aux personnes pour lesquelles il continuait de chercher un emploi. (Voir annexe "F").

Déjà les renseignements obtenus grâce à ce questionnaire ont permis d'avoir une vue plus réaliste du nombre d'enseignants qui tiennent à ce que le B.Q.P.I. poursuive ses démarches afin de leur trouver un emploi. C'est ainsi que le nombre de dossiers de cette catégorie se trouva coupé de près de la moitié passant de 950 aux environs de 500.

Toutefois, selon nous, l'occasion s'avérait belle de poser des questions plus précises qu'on ne l'a fait afin de mieux cerner le statut actuel de l'enseignant (chômeur, non-chômeur, sous-emploi, etc...)

---

(1) Relevé statistique du B.Q.P.I., 29 janvier 1971.

4- La publicité

Un programme de publicité mieux orchestré et plus intense que durant la première année doit venir contribuer à mieux faire connaître l'organisme auprès des intéressés.

Dans la mesure où l'on entend conserver au Bureau son caractère d'organisme de service à la disposition de ceux qui veulent bien y recourir, cette campagne est non seulement utile, mais elle s'impose.

5- La décentralisation

Finalement, le B.Q.P.I. entend décentraliser une partie de ses opérations au niveau des régions avec la collaboration des Centres de main-d'oeuvre du Québec qui seraient chargés de recueillir les candidatures d'enseignants désireux de se porter disponibles.

(Comme le temps nous a malheureusement manqué pour étudier plus en profondeur cet aspect de la question, nous nous contentons de le souligner).

Rappelons qu'en dépit des critiques que nous avons formulées sur certains aspects du fonctionnement du B.Q.P.I., les personnes que nous avons rencontrées ont paru satisfaites de la façon dont cet organisme a accompli la tâche qu'on lui avait confiée.

Il reste à se demander si un tel Bureau pourra trouver de l'emploi à tous les enseignants chômeurs sans le support d'un certain nombre de mesures complémentaires. C'est ce dont nous discuterons dans le chapitre III.

Mais il demeure que la convention collective accorde aux enseignants non rengagés pour surplus de personnel une priorité face à l'accès aux bourses de perfectionnement.

2.- Le système de perfectionnement professionnel

Le chapitre 7 de la convention collective des enseignants définit tout un système de perfectionnement professionnel pour les enseignants en emploi.

De plus, les enseignants non rengagés pour surplus de personnel et pour lesquels le B.Q.P.I. n'a pas trouvé d'emploi se voient accorder une priorité à une bourse d'études à temps plein. (Article 5 - 5.04).

Or, l'article 7 - 2.02 stipule entre autres conditions que pour être éligible à une telle bourse, l'instituteur doit être dans sa sixième (6e) année d'expérience dans une institution d'enseignement du Québec reconnue par le ministère. Et s'il reste des fonds disponibles, le candidat de cinquième (5e) année d'expérience peut y avoir droit. De plus, l'instituteur doit être dans sa troisième (3e) année consécutive d'enseignement à temps plein à la commission scolaire.

Par ailleurs, l'analyse mécanographique que nous avons effectuée à partir des renseignements contenus dans les dossiers considérés "actifs" par le B.Q.P.I., à la fin de janvier 1971, a révélé que sur 963 enseignants dits disponibles, 390 sont des débutants et 229 ont de 1 à 4 années d'expérience. Autrement dit, il y a au moins 64% des enseignants disponibles qui ne sont pas éligibles à une telle bourse s'ils se trouvent en chômage pour surplus de personnel.

Enfin, les autres plans de perfectionnement prévus au chapitre 7 de la convention ne sont accessibles qu'aux enseignants en emploi.

CONCLUSION

Si le Bureau Québécois de Placement des Instituteurs a déjà accompli une tâche considérable en facilitant d'une part à certains enseignants disponibles de trouver un emploi conforme à leur capacité et en permettant d'autre part à certaines commissions scolaires de remplir certains postes par des enseignants légalement qualifiés, il reste encore un nombre relativement important (environ 500) d'enseignants qui se disent toujours disponibles et dont nous ne savons que peu de choses quant à leur statut actuel et pour lesquels il ne semble pas exister de mécanisme autre que le B.Q.P.I. pour les aider à réintégrer le marché du travail (si réellement, ils sont présentement en chômage) lors de la prochaine année scolaire.

Si ce nombre devait s'accroître et qu'il soit impossible par l'action naturelle des forces du marché ou par l'action du B.Q.P.I. de trouver un emploi pour tous, il devient urgent de prévoir des mesures complémentaires pour ces personnes.

Ce sera l'objet du prochain chapitre que d'examiner certaines avenues qu'il pourrait être intéressant d'explorer.

.-*.-*.-*.-*.-*.-*.-*.-*.-*.-*.-*.-*.-*.-.

CHAPITRE III

DES MESURES COMPLEMENTAIRES

Référant aux quatre fonctions définies dans l'introduction de ce rapport, nous essayerons maintenant de voir de quelle façon les actions déjà prévues à la convention collective des enseignants pourraient être complétées par des programmes appropriés.

Nous devons dire, cependant, qu'en raison du temps considérable qu'il a fallu consacrer à la cueillette de l'information nécessaire à la préparation des deux premiers chapitres et en raison également du délai assez court qui nous était réservé pour mener à terme la présente recherche, il ne nous a pas été possible d'approfondir autant que nous l'aurions souhaité l'étude des mécanismes proposés ici.

Néanmois, nous croyons qu'à la lumière de l'information recueillie, même si elle n'est pas aussi complète que désirée, il sera possible d'attirer l'attention sur certains programmes qui pourraient faire l'objet d'une négociation entre les parties intéressées.

Nous procéderons en deux temps: d'abord nous étudierons les programmes possibles sans nous préoccuper de l'organisme ou des organismes à qui l'on pourrait confier éventuellement la responsabilité de les administrer; et ensuite, nous formulerons quelques hypothèses au sujet des institutions existantes ou à créer pour assurer leur fonctionnement.

1.- Les mesures proposées

C'est volontairement que nous avons exclus de nos recommandations des programmes statutaires, c'est-à-dire certains programmes qui nécessiteraient soit l'adoption, soit la modification de certaines lois fédérales ou provinciales.

Nous avons préféré nous en tenir à des programmes susceptibles d'être créés par voie d'ententes négociées bien que nous soyons conscients que certains d'entre eux pourraient faire l'objet d'une législation.

a) Connaissance du marché.

Nous avons déjà exprimé combien, selon nous, une bonne connaissance du marché s'impose pour mener une action efficace.

Toutefois, pour bien situer notre pensée, il importe de distinguer entre deux perspectives, l'une à long terme, l'autre à plus court terme.

S'il est nécessaire de pouvoir effectuer des prévisions à long terme et à moyen terme sur le nombre de postes à combler dans l'enseignement (demande de travail) et sur le nombre d'étudiants qui sortiront des facultés des sciences de l'éducation (offre de travail), nous reconnaissons qu'il s'agit là d'une responsabilité qui revient en premier lieu aux services de planification de l'Etat. Si ces analyses sont utiles et même nécessaires pour une planification rationnelle dans l'allocation des ressources humaines dans le secteur de l'enseignement, d'autres études demeurent quand même nécessaires pour la solution de certains problèmes qui demandent une intervention rapide.

C'est de ce dernier type de connaissance du marché dont nous parlons ici. Elle s'impose pour assurer l'efficacité d'un service de pla-

cement et pour orienter les efforts en matière de perfectionnement, de recyclage et d'aide à la mobilité.

Si certaines études ont pu être faites à partir des dossiers du B.Q.P.I., il y aurait facilement possibilité d'améliorer le système ainsi que nous l'avons manifesté précédemment.

A cet effet, il faudrait prévoir sur les formulaires certains renseignements qui n'y apparaissent pas déjà, notamment ceux qui concernent le statut des enseignants qui se portent disponibles (chômeur, en sous-emploi, aux études, retour à l'enseignement après une période d'absence, employé dans un autre secteur, etc...) et aussi des renseignements permettant de faire des études de relance ("follow-up"), c'est-à-dire inscrire sur le formulaire de façon périodique le cheminement de l'enseignant porté disponible (a trouvé un emploi dans l'enseignement, est toujours chômeur, a trouvé un emploi dans un autre secteur, etc...).

Cette dernière catégorie d'informations pourrait être obtenue soit des commissions scolaires en les obligeant de prévenir le B.Q.P.I. lorsqu'elles embauchent un enseignant référé par lui et lorsqu'elles refusent de l'embaucher, soit des enseignants eux-mêmes en utilisant un questionnaire de relance ainsi qu'on a commencé de le faire et en considérant comme non disponibles les enseignants qui n'ont pas donné signe de vie à certains intervales comme cela se fait dans tout bureau de placement et comme le B.Q.P.I. se propose de le faire.

De plus, il serait également intéressant de faire des analyses des postes déclarés vacants par les commissions scolaires à partir de renseignements analogues.

De ce point de vue, même si on était peut-être tenté de procurer des pouvoirs coercitifs à l'organisme responsable du placement afin de forcer les intéressés à lui communiquer certaines informations relatives à l'embauchage (surtout des non légalement qualifiés), cette mesure ne nous apparaît pas souhaitable dans le contexte actuel et elle constituerait probablement une incitation à mieux contourner les exigences dans certains cas. Il vaudrait mieux, comme il a déjà été proposé, user de mesures incitatives et d'une large publicité visant à mieux faire connaître les services rendus.

Mais nous persistons à croire qu'une analyse périodique poussée des renseignements fournis volontairement procurerait une meilleure connaissance de la clientèle qui se dit disponible et permettrait de mieux orienter les efforts. De telles études pourraient être faites à très bon compte grâce à une programmation simple à la condition que les données soient facilement codifiables en vue d'un traitement par ordinateur.

Il nous apparaît en effet impensable, de nos jours, de procéder manuellement à la compilation de toutes les données contenues dans ces dossiers, surtout lorsque le volume est aussi considérable. Les risques d'erreurs sont plus grands et les coûts aussi probablement.

Ces analyses permettraient de mieux identifier les secteurs de surplus et les secteurs déficitaires en terme de spécialités comme en terme de régions. Et cela n'est pas indifférent lorsqu'il s'agit de mettre sur pied des programmes de recyclage ou d'aide à la mobilité, dans les spécialités ou les régions où il y aurait déficit.

De plus, cela aurait pour avantage de fournir une connaissance quasi instantanée des caractéristiques de la clientèle dite disponible.

Les problèmes, et par voie de conséquence les mesures à envisager, ne sont pas les mêmes selon qu'il s'agit de débutants ou d'enseignants d'expérience, de femmes mariées ou célibataires, de jeunes ou de personnes à la veille de la retraite.

C'est ainsi que notre étude a révélé que 40.5% de la clientèle du B.Q.P.I., à la fin de janvier 197 , était composée de débutants (390), que 71% des enseignants disponibles étaient des femmes et que le tiers d'entre elles sont mariées (219).

Par ailleurs, les femmes mariées qui se portent candidates ont sensiblement plus d'expérience que leurs compagnes célibataires, ce qui laisse croire, bien que nous n'ayons pas pu le vérifier faute de données, qu'il peut s'agir dans bien des cas de femmes qui tentent d'effectuer un retour sur le marché du travail après quelques années d'absence, et que l'on considère comme chômeurs, ce qui techniquement est incorrect.

De tels relevés pourraient être effectués tous les mois ou tous les trois mois afin de mieux voir les tendances, de mieux contrôler les opérations et de prévoir les modifications à apporter aux divers programmes.

b) Orientation

En raison de la complexité des mécanismes du marché et la diversité des programmes proposés, un service de "counselling" devrait être mis sur pied à l'intention des candidats qui s'inscrivent comme demandeurs d'emplois.

Toutefois, un certain nombre de remarques s'imposent à ce sujet.

D'abord, il importe de distinguer entre le rôle du conseiller et celui de l'agent de placement. Ce sont en fait deux fonctions complémentaires mais différentes.

Si l'agent de placement est celui qui permet aux intéressés (employeur éventuel et candidat disponible) d'entrer en contact, le conseiller intervient antérieurement à cette opération.

Son rôle, selon nous, est double.

D'abord, à partir de la connaissance qu'il a du marché (principalement ici des postes offerts), il peut faire connaître au candidat les diverses opportunités d'emploi qui s'offrent à lui, compte tenu de ses qualifications et des contraintes à sa disponibilité totale. Il le renseigne également sur les moyens à prendre pour obtenir ces postes.

Mais il a un autre rôle qui, à notre avis, est encore plus important: c'est de faire connaître au candidat les divers programmes (aide à la mobilité, perfectionnement, recyclage, soutien du revenu) qui peuvent l'aider à réintégrer le marché du travail et à l'orienter dans le choix des programmes qui lui conviennent le mieux.

S'il arrive dans bien des cas, dans la conjoncture actuelle, que son rôle se limite à faire connaître les opportunités d'emploi et à référer le candidat à l'agent de placement pour que l'opération

soit menée à terme, il reste un certain nombre de candidats qui ne peuvent se trouver d'emploi sur le champ.

C'est alors que le conseiller pourra suggérer les programmes de recyclage, de soutien du revenu et le reste en montrant à quelles conditions on peut y participer. Parfois, en présence de candidats pour lesquels tout espoir de recyclage est vain (par exemple, certaines personnes qui tentent de revenir à l'enseignement après une trop longue absence), devra-t-il les orienter vers d'autres marchés du travail en collaboration avec les agents de placement et les institutions existantes (Centres de main-d'oeuvre).

Ces conseillers seront donc des personnes qui, en plus de bien connaître les conditions du marché, devront être familières avec les exigences de l'embauchage dans le secteur de l'éducation (qualifications exigées, certificats, niveaux d'enseignement et le reste) et avec les divers programmes existants.

c) Formation professionnelle

Nous écartons de notre propos la formation professionnelle de perfectionnement ou de recyclage accessible aux enseignants en emploi (en vertu du chapitre 7 de la convention collective des enseignants) pour nous consacrer à celle qui conviendrait aux enseignants momentanément exclus du circuit économique de l'éducation.

Nous avons vu au chapitre précédent que certains enseignants non rengagés pour surplus de personnel ont quand même un droit de priorité aux bourses de perfectionnement en vertu de la convention.

Mais il n'est peut-être pas inutile de rappeler qu'il s'agit là d'une minorité d'instituteurs rapportés disponibles. En effet, moins de 30% du total (d'après notre étude mécanographique des dossiers dit "actifs" par le B.Q.P.I. à la fin de janvier 1971) satisfont à l'exigence de la sixième (6ième) année d'expérience sans que nous sachions pour autant s'ils sont éligibles eu égard aux autres critères.

Par ailleurs, on se rend compte que les instituteurs disponibles se retrouvent surtout parmi les moins scolarisés.

En effet, d'après notre relevé, 56% d'entre eux ont déclaré ne pas avoir de degré universitaire (ou ont omis de répondre à cette question; ou à tout le moins, n'ont pas dit en avoir un); 22% ont un Baccalauréat en pédagogie et 8% ont une Licence d'enseignement secondaire avec option. Enfin, ceux qui possèdent une Licence ou une Maîtrise dans une spécialité quelconque constituent une infime minorité des enseignants disponibles.

Peut-être est-il intéressant de noter au passage que parmi ceux qui ont déclaré avoir une Licence d'enseignement secondaire avec option (78 personnes = 8% de l'ensemble), la plupart (52 personnes) se retrouvent dans les options suivantes (par ordre décroissant): histoire et géographie, français, mathématiques et sciences.

S'il semble y avoir surplus dans certaines spécialités ou s'il y a manque de qualification ou dégradation de la compétence, il importe de mettre sur pied des programmes appropriés.

Nous parlerons donc d'abord du perfectionnement lui-même et ensuite des problèmes relatifs au soutien du revenu pendant la période de formation.

1- Le perfectionnement et le recyclage

Etant donné que la majorité des enseignants dits disponibles ne sont pas éligibles aux plans actuellement en vigueur, il conviendrait d'élargir ses plans ou mieux, de créer un système parallèle de bourses d'études pour les enseignants-chômeurs qui ont besoin de se perfectionner ou de se convertir à une autre spécialité.

S'il peut paraître difficile de faire supporter le coût de ces bourses par la commission scolaire qui refuse de rengager pour surplus de personnel, situation dont elle n'est peut-être pas la seule responsable, on peut imaginer un système en vertu duquel l'Etat assume les frais de scolarité un peu de la même façon que le gouvernement fédéral le fait en vertu de la Loi sur la formation professionnelle des adultes pour d'autres catégories de travailleurs et comme le gouvernement du Québec peut le faire, selon la convention collective des fonctionnaires, lorsque cela devient nécessaire dans un cas de reclassement de certains employés pour raisons de changements technologiques.

Ces programmes pourraient être d'une ou deux années selon les besoins.

Les candidats pourraient être choisis par un organisme responsable de ce programme tel que nous en traiterons dans la deuxième partie de ce chapitre.

Les spécialités ou les cours offerts pourraient être déterminés en fonction du marché, mais le choix final serait laissé au candidat. Il s'agit d'un programme incitatif et non coercitif. Les conseillers auraient évidemment un rôle important à jouer ici.

Il y a cependant une catégorie de personnes pour lesquelles le recyclage devrait normalement être obligatoire: ce sont celles qui ont quitté l'enseignement depuis trop longtemps (peut-être cinq (5) ans) et qui tentent d'effectuer un retour alors que leur compétence, soit sur le plan de la connaissance, soit sur le plan des méthodes pédagogiques, se serait trop dégradée.

2- Le soutien du revenu

Evidemment, cette absence prolongée du marché du travail pour un retour aux études pose tout le problème du soutien du revenu.

Toutefois, comme le nombre d'enseignants qui sont susceptibles de bénéficier d'une telle mesure ne constitue qu'une fraction de tous ceux qui se portent disponibles, il ne faudrait pas exagérer l'importance de ce problème. Les sommes nécessaires à cette fin ne représenteraient qu'une infime proportion de la masse salariale du secteur de l'enseignement à moins que dans les années à venir le chômage des instituteurs ne prenne des proportions alarmantes. (Malheureusement, les données nous ont manqué pour faire des prévisions en cette matière).

Ici encore, on peut imaginer la création d'un fonds par voie d'entente collective. Ce fonds de soutien du revenu pourrait être constitué de cotisations prélevées sur le salaire des enseignants et d'un montant égal versé par l'employeur. Toutefois, nous tenons à rappeler qu'abstraction faite des régimes d'assurance-chômage au sens strict, lesquels sont contributoires, toutes les autres prestations du genre que nous connaissons et auxquelles des travailleurs ont droit en vertu d'enten-

tes négociées proviennent des ressources financières de l'employeur. Par exemple, il en est ainsi du Fonds de régularisation des ressources à la Régie Renault (France) et des prestations supplémentaires de chômage à l'Alcan, même si de telles prestations ne sont pas reliées aux programmes de recyclage.

Quant aux allocations versées en vertu de la Loi fédérale F.P.A., elles proviennent directement du trésor public (Loi des subsides).

Donc, un tel fonds pourrait être créé (qui serait contributoire ou non) et administré par un organisme paritaire.

Il servirait à assumer une partie (peut-être 80%) du salaire de l'enseignant durant sa période de formation. Nous relions le soutien du revenu aux programmes de formation car il ne s'agit pas d'une assurance-chômage mais d'une mesure incitative en vue de favoriser le perfectionnement et le recyclage des enseignants qui sont réellement chômeurs.

Pour compléter le programme, on pourrait également établir un régime supplémentaire de chômage dont le versement des prestations (à montant fixe et relativement peu élevé) serait la responsabilité de la commission scolaire qui a mis à pied l'enseignant pour surplus de personnel. Cette mesure aurait peut-être pour avantage d'inciter les commissions scolaires à mieux planifier l'utilisation de leur personnel et à réduire le plus possible les non-rengagements pour surplus de personnel.

Cette contribution à la formation d'un enseignant qu'elle a mis en chômage l'incitera peut-être également à le reprendre à son emploi une fois le recyclage terminé.

Enfin, ce programme pourrait être accompagné de certaines obligations pour l'enseignant qui en bénéficie comme cela se pratique couramment dans la fonction publique et dans certaines entreprises privées.

Ainsi, l'instituteur bénéficiaire s'engagerait à demeurer à l'emploi de la même commission scolaire ou au moins dans le secteur de l'enseignement pendant une période déterminée (peut-être trois ans) à défaut de quoi il devrait rembourser une fraction des sommes reçues variable en fonction du temps passé depuis son retour.

Cette mesure qui ne sera pas un fardeau pour le plus grand nombre des bénéficiaires évitera qu'on dépense inutilement de l'argent pour recycler des gens qui vont et viennent constamment au gré de leur goût du moment ou de leurs besoins (par exemple: certaines femmes mariées). (Nous n'avons pas pu évaluer l'importance de ce phénomène ou d'autres analogues).

d) Placement

Nous avons déjà dit à quelles conditions selon nous la fonction placement peut être exercée en maximisant les chances de succès (connaissance quasi instantanée des possibilités offertes, bon système de communication, etc...) et nous n'avons pas l'intention d'y revenir ici si ce n'est pour insister sur le fait que cette fonction doit être distincte de la fonction orientation et que l'agent de placement intervient en dernière analyse pour permettre à la rencontre de s'effectuer.

Il y a cependant un problème relié à cette opération et qui peut en compromettre le succès même lorsque toutes les autres conditions semblent remplies (bonne orientation, qualification professionnelle adéquate, etc...) C'est l'obstacle de la distance physique.

C'est pourquoi avant de parler de programmes d'aide à la mobilité géographique, nous tenons à faire les observations suivantes.

Comme les obstacles à la mobilité géographique ne résident pas uniquement dans la distance physique à franchir et dans les coûts qui en résultent, mais bien davantage dans des facteurs sociologiques (tel que l'attachement au milieu), nous croyons que si des programmes d'aide à la mobilité peuvent contribuer à résoudre une partie du problème de certaines régions éloignées, il risquent dans bien des cas de n'être qu'un palliatif temporaire.

Aussi, croyons-nous qu'au lieu de mettre l'accent sur des programmes incitant les enseignants des grands centres à se déplacer vers des régions périphériques, il serait préférable d'orienter les programmes de façon telle qu'ils constituent davantage une invitation pour les commissions scolaires éloignées à favoriser le perfectionnement et le recyclage des enseignants de la région même si cela nécessite un séjour temporaire dans une autre région. Cela aurait pour effet, selon nous, d'assurer une plus grande stabilité de la main-d'oeuvre enseignante.

Néanmoins, nous persistons à croire qu'un programme de mobilité demeure nécessaire. A cet égard, les renseignements obtenus nous portent à croire que les enseignants sont éligibles au programme d'aide à la mobilité du gouvernement fédéral, décrit

dans le premier chapitre.

Il faut savoir également que dans les cas où le programme fédéral ne s'appliquait pas, il est arrivé au ministère du Travail et de la main d'oeuvre d'y suppléer par un programme analogue.

e) Autres mesures

Afin d'assurer une meilleure répartition géographique de la main-d'oeuvre enseignante, un certain nombre d'autres mesures à caractère incitatif ont déjà été proposées. Nous en profitons pour les rappeler ici. Elles sont d'ailleurs contenues dans un rapport du Service de recherche de la C.E.Q. (1).

Tout en respectant le principe de la parité salariale au niveau des échelles de base, ce document propose des mesures applicables dans les régions éloignées comme l'avancement accéléré, la prime d'éloignement, l'exonération de certains frais, l'indemnité de logement, etc...(Voir le rapport précité, page 39 et suivantes).

Les divers programmes suggérés étant définis, il reste à poser la question de savoir quel organisme assurera la responsabilité de les administrer.

2.- Les organismes gestionnaires

Si tous les programmes proposés peuvent faire l'objet d'ententes négociées comme ce fut le cas pour le B.Q.P.I., il demeure possible d'en

(1) Le Service de recherche, "Disparités régionales des taux de salaires dans l'enseignement public au Québec"-C.E.Q., 1967, 52 pages-mémo et annexe, 11 pages.

confier l'administration au ministère de l'Education. Quant à nous, nous préférons la formule paritaire car elle a pour avantage de favoriser la participation des enseignants à l'élaboration et la mise en route des programmes qui les concernent. C'est d'ailleurs une formule fréquemment utilisée dans des cas de ce genre. Qu'on pense par exemple aux comités de reclassement du secteur privé (qui agissent dans les cas de licenciements collectifs) ou au Conseil d'administration du Fonds de régularisation des ressources de la Régie Renault.

Lorsqu'on parle ici de participation à l'administration, nous référons plutôt à la détermination des politiques et des critères de sélection et au fonctionnement général des programmes plutôt qu'à l'administration comptable, laquelle peut être assumée par le ministère ou les commissions scolaires selon le cas.

Dans cette perspective, nous avons retenu deux hypothèses à partir desquelles nous suggérons des types différents d'organismes responsables.

a) Hypothèse 1: Le B.Q.P.I. demeure un organisme de "dépannage"

Dans le cas où les parties ne seraient pas désireuses d'étendre le champ d'action du B.Q.P.I. mais préféreraient lui conserver sa vocation première, nous croyons d'abord que ce Bureau devrait être maintenu et qu'il devrait assumer la responsabilité des fonctions suivantes:

- connaissance du marché, compte tenu des améliorations proposées sous ce titre;

- orientation, par l'établissement d'un service de "counselling" tel que défini;

- placement, en collaboration avec les institutions existantes (Centres de main-d'oeuvre) comme cela a commencé de se faire.

Toutefois, selon nous, l'accent devrait être mis sur la connaissance du marché à court terme et sur l'orientation, laissant dans la mesure où cela peut être plus efficace, à des institutions spécialisées une bonne part de l'opération placement.

Quant aux autres programmes négociés: perfectionnement et recyclage, soutien du revenu, prestations supplémentaires de chômage et aide à la mobilité, leur administration pourrait être confiée soit au ministère et aux commissions scolaire, selon le cas, soit à un organisme paritaire parallèle au B.Q.P.I. et avec juridiction provinciale.

b) Hypothèse II: Accroissement du champ d'action du B.Q.P.I.

Dans le cas où les parties conviendraient d'étendre le champ d'action du B.Q.P.I., ce dernier, tout en conservant son caractère paritaire, pourrait devenir un véritable Bureau de Planification des Ressources Humaines dans le secteur de l'enseignement.

Dès lors, ses pouvoirs et ses moyens d'action devraient être accrus afin de satisfaire à son nouveau mandat.

C'est ainsi qu'en matière de connaissance du marché, il ne pourrait plus se contenter d'analyses à court terme, mais il devrait être équipé de façon à procéder à des analyses prévisionnelles du marché du travail avec le support des services de planification du ministère.

De plus, il assumerait la responsabilité de définir les politiques d'application des programmes négociés de même que les critères de sélection des candidats et il pourrait même assurer le contrôle des programmes.

Plusieurs services, notamment orientation et placement, devraient être fortement décentralisés afin de conserver une certaine souplesse au système. En effet, si les fonctions de recherche et de planification nécessitent une certaine centralisation de l'information et si les politiques touchant la mise en oeuvre de certains programmes doivent être élaborées sous l'égide d'un organisme central (ce qui n'exclut pas une participation de la base), les agents responsables de la diffusion des services doivent être le plus près possible des intéressés.

Néanmoins, sur le plan de la détermination des priorités comme sur celui de coordination des

efforts à partir d'une meilleure connaissance du marché, il nous apparaît qu'un organisme paritaire permettrait aux enseignants de participer de façon active à l'élaboration et au contrôle des programmes nécessaires au développement d'une véritable politique de main-d'oeuvre pour le secteur de l'éducation.

CONCLUSION

Il va sans dire que tant pour les programmes proposés que pour les organismes responsables, il s'agit ici de programmes types ou d'institutions types susceptibles d'adaptation face à la situation particulière des parties en présence dans le monde de l'éducation.

C'est ainsi qu'entre le B.Q.P.I. de type dépannage et le B.P.R.H., il y a place pour toute une gamme d'institutions capables de remplir de façon différente les mêmes fonctions.

Ce qui importe finalement, c'est de s'assurer que des programmes existent en nombre suffisant et qu'ils sont assez diversifiés pour que soient accomplies les fonctions pertinentes à une politique de main-d'oeuvre.

.-*.-*.-*.-*.-*.-*.-*.-*.-*.-*.-*.-*-.

* C O N C L U S I O N *

Au terme de ce rapport, nous osons espérer que les considérations qui y sont présentées auront pu apporter un certain éclairage sur quelques mesures susceptibles d'aider les enseignants chômeurs à réintégrer le marché du travail.

Nous devons regretter cependant que les limites imposées par le temps ne nous aient pas permis d'élaborer davantage sur les implications des divers programmes proposés, ni d'en évaluer le coût. D'ailleurs, pour cette dernière opération, il eut fallu procéder à des prévisions des quantités d'enseignants-chômeurs pour les années à venir, ce qui fut impossible en raison du manque de données de base.

En dépit du fait qu'il nous laisse quelque peu insatisfaits à bien des égards, il aura été l'occasion d'un effort en vue de circonscrire certaines dimensions du problème des enseignants disponibles et peut-être, du moins nous l'espérons, de faire progresser la réflexion dans le sens de certaines solutions à explorer.

ANNEXE "A"

Desilets, Grondin, Le Bel, Morin & Associés

Avocats

UBALD DESILETS, C. R.,
HENRI GRONDIN, LL.L., LOUIS LE BEL, LL.L., LL.M.,
LOUIS MORIN, LL.L.
JEAN POUDRIER, LL.L.B.ES.S. MARC-ANDRÉ ISABEL, LL.L.

TÉLÉPHONE: 529-0137
ÉDIFICE CLARIDGE
220 EST, GRANDE-ALLÉE
SUITE 880, QUÉBEC 4

Québec, 19 mars 1971.

Monsieur Marc-André Lemay,
Corporation des Enseignants du Québec,
2336 Chemin Ste-Foy,
Québec 10.

re: Programme de formation
de main d'oeuvre

Cher Marc-André,

J'ai bien reçu ta lettre du 11 mars au sujet du problème des programmes de formation des adultes. J'ai examiné, à l'aide des sources dont je disposais, la législation et la réglementation en vigueur.

Dans cette législation, je n'ai retrouvé aucune exclusion formelle des enseignants. Cependant, l'orientation de ces lois, le type de formation qu'elles visent, peuvent certainement avoir pour effet de détourner un enseignant en chômage des recours à leur disposition.

La législation fédérale comprend principalement la Loi de la formation professionnelle des Adultes (Adult Occupational training act, S.C. 1966-67, chapitre 94). Tu retrouveras le texte anglais de cette loi et de ses règlements d'application, au volume I de C.C.H. Canadian Labour Law Reporter, page 4501, paragraphe 9404. Aucune disposition de la loi ou des rè-

/2...

M. M. A. Lemay.

glements n'écarte les enseignants. Cependant, la définition de la formation ou de l'entraînement professionnel, à l'article 2 c), exclut les cours de niveau universitaire.

Les règlements sur la mobilité de la main d'oeuvre n'excluent pas non plus de leur champ d'application, les personnes qui sont ou furent des enseignants. Tu retrouveras le texte de ces règlements dans la même publication, à la page 2961, paragraphe 6423.

De son côté, la Loi québécoise de la qualification professionnelle de la main d'oeuvre, L.Q. 1969, chapitre 51, est orientée dans une toute autre direction que le perfectionnement professionnel des enseignants. Comme on le voit par la définition de l'apprentissage, à l'article 1 c), elle recherche une formation professionnelle particulière consistant dans l'acquisition d'un métier ou d'une profession de niveau technique. Certains règlements ont été pris en vue de l'application de cette loi. Aucun d'entre eux ne concerne même de façon éloignée, la formation des enseignants. Ce sont les arrêtés en conseil suivants: numéro 717, publié dans la Gazette Officielle du 7 mars 1970, numéro 4793 publié le 2 janvier 1971 et numéro 4794 publié à la même date.

Je te prie de me croire,

Ton bien dévoué,

LOUIS LE BEL, avocat.

LLB/pm

Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3	Colonne 4	Colonne 5	Colonne 6	Colonne 7
	Allocation payable à un adulte					Allocation additionnelle payable à un adulte devant vivre à l'extérieur de son foyer pour suivre un cours
Province de résidence	Sans aucune personne à sa charge	n'ayant qu'une personne à sa charge	n'ayant que deux personnes à sa charge	n'ayant que trois personnes à sa charge	ayant quatre personnes ou plus à sa charge	
	(dollars)	(dollars)	(dollars)	(dollars)	(dollars)	(dollars)
1. C.-B.	43	62	72	82	88	23
2. Alberta	43	61	71	81	87	23
3. Saskatchewan	43	58	67	75	81	23
4. Manitoba	43	60	69	78	84	23
5. Ontario	43	62	72	82	88	23
6. Québec						
Région du Bas-Saint-Laurent et de la Gaspésie 1	43	49	54	59	65	23
Région Saguenay et du Lac Saint-Jean 2	43	51	59	67	73	23
Région de Québec 3	43	50	57	63	69	23
Région de Trois-Rivières 4	43	50	57	63	69	23
Région des Cantons de l'Est 5	43	50	57	63	69	23
Région de Montréal 6	43	55	65	75	81	23
Région de l'Outaouais 7	43	51	59	67	73	23
Région du Nord-Ouest 8	43	50	57	63	69	23
Région de la Rive nord 9	43	55	65	75	81	23
Région du Nouveau-Québec 10	43	55	65	75	81	23
7. N.-B.	43	56	62	70	76	23
8. N.-E.	43	57	63	71	77	23
9. I.-P.-E.	43	55	61	69	75	23
10. Terre-Neuve	43	57	63	71	77	23
11. Yukon	43	62	72	82	88	23
12. T. N.-O.	43	62	72	82	88	23

ANNEXE C

REGLEMENTS REGISSANT LES PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES DE CHOMAGE

Alcan

1- Aux fins de cet appendice, une semaine signifie une période de 7 jours consécutifs commençant le dimanche et comprenant ce jour.

2- Des prestations supplémentaires de chômage doivent être versées à un employé:

a) qui fut mis à pied à cause d'un manque de travail, sous réserve des conditions énoncées au paragraphe 5 de cet appendice, et

b) qui avait accumulé au moins trois cent soixante-cinq (365) jours de calendrier de service continu à la date de sa mise-à-pied en conformité des règles énoncées à l'appendice A de cette convention et

c) qui avait travaillé au moins mille six cent (1,600) heures, sans compter le temps supplémentaire en dedans des trois cent soixante-cinq (365) jours de calendrier qui ont immédiatement précédé la date de sa mise-à-pied, et

d) qui satisfait aux autres conditions énoncées à cet appendice.

3- Un employé ne doit pas recevoir de prestations supplémentaires de chômage pour toute absence de son travail, permise ou non, à moins que la raison de cette absence ne soit une mise-à-pied causée par un manque de travail.

4- Pour être éligible aux prestations supplémentaires de chômage pour toute semaine, l'employé mis à pied soit:

a) avoir complété une semaine de mise-à-pied à compter de la date initiale de sa mise-à-pied. Cette période d'attente doit s'appliquer seulement au cas de sa première mise-à-pied durant toute année de calendrier;

b) être éligible à et avoir reçu des prestations d'assurance-chômage durant ladite semaine;

c) ne pas avoir refusé un rappel à l'ouvrage par la Compagnie, tel que défini par les règles énoncées à l'appendice A de cette convention;

d) demander les prestations à la Compagnie de la façon que la compagnie le déterminera.

5- Un employé mis à pied à cause d'un manque de travail n'est pas éligible aux prestations supplémentaires de chômage si le manque de travail est dû à une des raisons suivantes:

a) une incapacité physique ou mentale qui rend l'employé incapable de faire tout travail disponible à son retour après une absence permise pour cause de maladie ou d'accident;

b) une grève, un ralentissement ou un arrêt de travail, ou tout autre conflit ouvrier impliquant un ou plusieurs employés aux usines;

c) une grève, un ralentissement ou un arrêt de travail, ou tout autre conflit ouvrier impliquant des employés de l'Aluminium du Canada Ltée à tout endroit, ou de toute compagnie associée avec elle, ou des employés du transport ou des utilités publiques, ou des employés des industries du charbon et du pétrole, qui résulte en la mise-à-pied d'un ou de plusieurs employés aux usines;

d) les règlements ou contrôles établis par une loi, une ordonnance ou un décret affectant les matérieux, les fournitures ou la production aux usines;

e) un acte hostile d'un gouvernement étranger;

f) une émeute, un acte de sabotage ou une insurrection;

g) tout cas fortuit ou de force majeure ("Act of God"). (L'insuffisance d'énergie électrique causée par une pénurie d'eau dans le district du Saguenay ne doit pas être considérée comme un cas fortuit ou de force majeure aux fins de cet appendice, à moins qu'elle ne soit causée par une avarie d'usine ou d'équipement qui est elle-même causée par un cas fortuit ou de force majeure).

6- Un employé mis à pied qui satisfait aux exigences des paragraphes 2, 3 et 4 ci-dessus, à la date de sa mise-à-pied, et, qui continue à y satisfaire chaque semaine tant que dure sa mise-à-pied, doit être éligible aux prestations comme suit:

a) si l'employé mis à pied a satisfait aux exigences de service continu du paragraphe 2 ci-dessus, mais a moins de cinq (5) années de service continu à la date de sa mise-à-pied, en conformité des règles énoncées à l'appendice A de cette convention, cet employé doit être éligible à des prestations de vingt-deux (22) dollars par semaine jusqu'à concurrence de trente-neuf (39) semaines pour chaque mise-à-pied, pourvu que ledit employé ne reçoive pas de prestations pour plus de trente-neuf (39) semaines durant chaque année de calendrier. Cependant, une période de trente-neuf (39) semaines doit être réduite d'une (1) semaine pour chaque semaine pendant laquelle l'employé mis à pied est employé ailleurs, ou

b) si l'employé a cinq (5) années ou plus de service continu à la date de sa mise-à-pied, en conformité des règles énoncées à l'appendice A de cette convention, il doit être éligible à des prestations de vingt-deux (22) dollars par semaine jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines pour chaque mise-à-pied, pourvu que ledit employé ne reçoive pas de prestations pour plus de cinquante-deux (52) semaines durant chaque année de calendrier. Cependant, telle période de cinquante-deux (52) semaines doit être réduite d'une (1) semaine pour chaque semaine pendant laquelle l'employé mis à pied est employé ailleurs.

"ANNEXE D"

BUREAU QUÉBÉCOIS DE PLACEMENT DES INSTITUTEURS

1005 Chemin Ste-Foy, Chambre 608, Québec 6. — Tél. : (418) 693-8983

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

FÉDÉRATIONS DES COMMISSIONS SCOLAIRES

CORPORATIONS DES ENSEIGNANTS

B.Q.P.I

A l'usage du bureau

A	G	M
B	H	N
C	I	O
D	J	P
E	K	Q
F	L	R

FORMULE D'INSCRIPTION POUR UNE OFFRE D'EMPLOI OU UNE DEMANDE D'EMPLOI

Cette inscription est une offre d'emploi ☐ Nombre de postes ____

Commission scolaire

Adresse

Demande faite par : (nom, titre et téléphone)

Cette inscription est une demande d'emploi ☐

Nom

Adresse

Téléphone Date de naissance

Remplir les sections 1 et 2, qu'il s'agisse d'une offre ou d'une demande d'emploi

1 — DESCRIPTION DU POSTE OFFERT OU POSTULÉ

A — NIVEAU ET DEGRÉ

Maternelle 1 ☐

Élémentaire 2 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐

Secondaire 3 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

Enfance exceptionnelle 4 ☐

Ens. professionnel 5 ☐ (*Indiquer la spécialité en « C »*)

Autres : _____ 6 ☐

Garçons ☐ 10

Filles ☐ 11

Mixte ☐ 12

B — FONCTION DE 1 ☐ Titulaire 2 ☐ spécialiste (*Indiquer la spécialité en « C »*)

C — POUR ENSEIGNER LA DISCIPLINE OU LA SPÉCIALITÉ

Français	☐ 1	Musique	☐ 9	Commerce	☐ 17
Anglais	☐ 2	Information scolaire	☐ 10	Electrotechnique	☐ 18
Mathématiques	☐ 3	Langues et lettres	☐ 11	Equip. moto. automobile	☐ 19
Sciences _____ (spécifier)	☐ 4	Philosophie	☐ 12	Hydrothermie — soudure	☐ 20
		Sciences naturelles	☐ 13	Mécanique	☐ 21
Histoire & géographie	☐ 5	Agriculture	☐ 14	Service hospitalier	☐ 22
Religion	☐ 6	Alimentation	☐ 15	Dessin industriel	☐ 23
Arts plastiques	☐ 7	Bois ouvré : menuiserie	☐ 16	Textiles	☐ 24
Education physique	☐ 8			Autre : _____	☐ 25

D — EMPLOI à temps plein 1 ☐ à temps partiel 2 ☐ à la leçon 3 ☐

DISPONIBILITÉ immédiatement 7 ☐ pour la prochaine année scolaire 8 ☐ autre 9 ☐

E — RÉGION DU POSTE OFFERT OU POSTULÉ

Aucune préférence	☐ 0	Trois-Rivières	☐ 5	Côte-Nord et Golfe	☐ 10
Montréal	☐ 1	Mauricie	☐ 6	Gaspésie	☐ 11
Banlieue de Montréal nord sud	☐ 2	Cantons de l'est	☐ 7	Nord-Ouest	☐ 12
Québec	☐ 3	Outaouais	☐ 8	Nouveau Québec	☐ 13
Banlieue de Québec	☐ 4	Saguenay-Lac St-Jean	☐ 9	Autre : _____	☐ 14

F — AUTRES DÉTAILS (si nécessaire)

2 — FORMATION, EXPÉRIENCE ET RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

G — PERMIS OU BREVET D'ENSEIGNEMENT

Selon le Règlement numéro 4	Permis	Brevet
Classe 1 (20 ans de scol. et doc.)	☐ 1	☐ 1
classe 2 (19 ans de scolarité)	☐ 2	☐ 2
classe 3 (18 ans de scolarité)	☐ 3	☐ 3
classe 4 (17 ans de scolarité)	☐ 4	☐ 4
classe 5 (16 ans et dip. univ.)	☐ 5	☐ 5
classe 6 (15 ans de scolarité)	☐ 6	☐ 6
classe 7 (14 ans de scolarité)	☐ 7	☐ 7
classe spéciale (13 ans de scolarité)	☐ 8	☐ 8

H — ANCIENS BREVETS

Permis	☐ 1
• Brevet « C »	☐ 2
Elem. Teaching Dipl.	☐ 3
Advanced Elem. Teaching Dipl.	☐ 4
Class III Teaching Dipl.	☐ 5
(Brevet élémentaire)	☐ 6
(Brevet modèle)	☐ 7
(Brevet académique)	☐ 8
(Brevet compl. supérieur)	☐ 9
(Brevet supplémentaire)	☐ 10
• Brevet « B »	☐ 11
Brevet complémentaire	☐ 12
Intermediate Teaching Dipl.	☐ 13
Advanced Interm. Teaching Dipl.	☐ 14
Class II Teaching Dipl.	☐ 15
• Brevet supérieur	☐ 16
• Brevet « A »	☐ 17
Class I Teaching Dipl.	☐ 18
Autre : _____	☐ 19

I — DEGRÉS UNIVERSITAIRES

Baccalauréat ès arts	☐ 1
Baccalauréat en pédagogie	☐ 2
Baccalauréat en sciences	☐ 3
Baccalauréat en comptabilité	☐ 4
Bachelor's : _____	☐ 5
Autre : _____ (spécifier)	☐ 6
Licence en lettres	☐ 7
Licence en droit	☐ 8
Licence en sc. commerciales	☐ 9
Licence en pédagogie	☐ 10
Licence en catéchèse	☐ 11
Licence en administration scol.	☐ 12
Autre : _____ (spécifier)	☐ 13
Maîtrise : _____ (spécifier)	☐ 14
Doctorat : _____ (spécifier)	☐ 15

J — LICENCE EN ENSEIGNEMENT SECONDAIRE AVEC OPTION

Français	☐ 1
Anglais	☐ 2
Sciences	☐ 3
Mathématiques	☐ 4
Histoire & géographie	☐ 5
Catéchèse	☐ 6
Musique	☐ 7
Arts	☐ 8
Enseignement ménager	☐ 9
Education physique	☐ 10
Lettres	☐ 11
Autre : _____ (spécifier)	☐ 12

K — ATTESTATIONS SPÉCIALES POUR ÉTUDES EN

Français	☐ 1
Anglais	☐ 2
Mathématiques	☐ 3
Mathématiques modernes	☐ 4
Chimie	☐ 5
Chimie (Chem. Study)	☐ 6
Physique	☐ 7
Physique (P.S.S.C.)	☐ 8
Géographie ou histoire	☐ 9
Religion, catéchèse	☐ 10
Arts plastiques	☐ 11
Education physique	☐ 12
Musique	☐ 13
Information scolaire	☐ 14
Bibliothéconomie	☐ 15
Administration scolaire	☐ 16
Certificat de métier	☐ 17
Certificat technique	☐ 18
Diplôme de technicien	☐ 19
Cert. d'études péd. — C.E.P.	☐ 20
Certificat d'études techniques supérieures — C.E.T.S.	☐ 21
Certificat d'études supérieures en sciences appliquées — C.E.S.S.A.	☐ 22
Agriculture	☐ 23
Alimentation	☐ 24
Bois ouvré : menuiserie	☐ 25
Commerce	☐ 26
Electrotechnique	☐ 27
Equip. moto. — automobile	☐ 28
Hydrothermie — soudure	☐ 29
Mécanique	☐ 30
Service hospitalier	☐ 31
Dessin industriel	☐ 32
Textiles	☐ 33
Autre : _____	☐ 34

L — NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE DANS L'ENSEIGNEMENT

Débutant	☐ 0
1 an	☐ 1
2 ans	☐ 2
3 ans	☐ 3
4 ans	☐ 4
Entre 5 et 10 ans	☐ 5
Entre 10 et 15 ans	☐ 6
Entre 15 et 20 ans	☐ 7
20 ans et plus	☐ 8

M — EXPÉRIENCE (*Votre plus récent employeur doit être mentionné le premier*)

Année	Commission scolaire ou autre employeur	Adresse

N — NATIONALITÉ D'ORIGINE

Canadienne française	☐ 1
Canadienne anglaise	☐ 2
Autre : _____	☐ 3

O — LANGUE QUE VOUS PARLEZ COURAMMENT

Française	☐ 1
Anglaise	☐ 2
Autre : _____	☐ 3

P — SEXE

Féminin	☐ 1
Masculin	☐ 2

Q — ÉTAT CIVIL

Célibataire	☐ 1
Marié / e	☐ 2
Veuf / ve	☐ 3
Autre :	☐ 4

R — ÂGE

Entre 18 et 20 ans	☐ 0
Entre 20 et 25 ans	☐ 1
Entre 25 et 30 ans	☐ 2
Entre 30 et 35 ans	☐ 3
Entre 35 et 40 ans	☐ 4
Entre 40 et 45 ans	☐ 5
Entre 45 et 50 ans	☐ 6
Plus de 50 ans	☐ 7

Je désire que les renseignements de cette demande d'emploi demeurent confidentiels

OUI ☐ NON ☐

Signature : _____

Date :

Nº ____________

ANNEXE [illegible]

Gouvernement du Québec
[illegible] des commissions scolaires
Corporation des Enseignants
B.Q.P.I.

BUREAU QUÉBÉCOIS DE PLACEMENT DES INSTITUTEURS

1005 Chemin Sainte Foy, Bureau 603, Québec 6e. — Tél.: (418) 643-7320

FORMULE D'INSCRIPTION

A l'usage des personnes LÉGALEMENT QUALIFIÉES pour enseigner au Québec; c'est à dire détenant une autorisation, un permis ou un brevet émis par le service de la Probation et de la Certification des maîtres (ministère de l'Éducation)

NOM	PRÉNOMS
ADRESSE	
TÉLÉPHONE (indiquer le code régional)	DATE DE NAISSANCE

A L'USAGE DU BUREAU	AVRIL
	JUILLET
	OCTOBRE
	JANVIER

QUALIFICATION LÉGALE (joindre photocopie du document)

Autorisation ou permis ou brevet émis par le service de la Certification des maîtres

Numéro	Nature (catégorie)	Option, spécialité	Niveau d'enseignement autorisé	Année d'émission

ENSEIGNEMENT DÉSIRÉ

Compte tenu des droits que vous confère votre autorisation, permis ou brevet

	Matières	Niveau et degrés	Remarques	Langue d'enseignement: Français	Anglais
1er choix					
2e choix					
3e choix					
4e choix					

RÉGION DÉSIRÉE

Aucune préférence ☐

1er choix	
2e choix	
3e choix	
4e choix	

voir liste des régions administratives

EMPLOI

- à plein temps ☐
- à temps partiel ☐
- à la leçon ☐
- aux adultes ☐
- autre ____________

DISPONIBILITÉ

- immédiatement ☐
- pour 1971/1972 ☐
- à compter du ____________
- autre ____________

Nos dossiers seront révisés tous les 3 mois.
Votre candidature ne sera conservée d'un trimestre à l'autre, que sur demande de votre part.

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

DIPLÔMES, CERTIFICATS, ATTESTATIONS

Grades obtenus	Options, spécialités	Institution et année

EXPÉRIENCE DANS L'ENSEIGNEMENT — Nombre d'années:

Matières enseignées	Niveaux, degrés	Employeur	Année
(votre plus récent employeur doit être mentionné le premier)			

AUTRES DÉTAILS (si nécessaire)

ÂGE ____________

SEXE

☐ FÉMININ

☐ MASCULIN

ÉTAT CIVIL

☐ CÉLIBATAIRE

☐ MARIÉ(E)

☐ VEUF(VE)

☐ RELIGIEUX(SE)

NATIONALITÉ D'ORIGINE

☐ CANADIENNE FRANÇAISE

☐ CANADIENNE ANGLAISE

☐ AUTRE ____________

LANGUE(S) QUE VOUS PARLEZ COURAMMENT

☐ FRANÇAISE

☐ ANGLAISE

☐ AUTRES ____________

RELIGION

____

Cette inscription ne doit pas être considérée comme une garantie de notre part à vous fournir un emploi, puisque l'engagement des enseignants [illegible], du ressort des commissions scolaires auxquelles nous référons les noms des candidats inscrits à notre bureau, lorsqu'elles nous transmettent une offre d'emploi.

SIGNATURE: ____________

DATE: ____________

IMPORTANT: NOUS AVISER DÈS QUE VOUS AVEZ OBTENU UN EMPLOI

"ANNEXE I"

B. Q. P. I.

Révision aux dossiers 1970-71

Dossier No .....

Nom:

Adresse:

Téléphone:

IMPORTANT
Brevet, Permis ou Autorisation No.....
Date d'émission:

(s.v.p. compléter ou corriger les renseignements ci-haut, s'il y a lieu)

Je suis encore disponible pour un poste d'enseignant, veuillez conserver mon nom dans vos dossiers. ☐

Je ne suis plus disponible pour l'année 1970-71, vous pouvez retirer mon nom de vos dossiers. ☐

Je ne suis plus disponible pour 1970-71, mais veuillez conserver mon nom pour 1971-72. ☐

(Utilisez le verso pour toute remarque ou modification relativement à votre dossier)

_____
Date

_____
Signature

DOCUMENTS CONSULTES

Textes de Loi

- Loi sur l'assurance-chômage S.C. 1955, c. 50

- Loi sur la formation professionnelle des adultes S.C. 1966-6, chapitre 94

- Règlements sur la mobilité de la main-d'oeuvre. C.P. 1967-584

- Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la mair-d'oeuvre. L.Q. 1969, c. 51

- Livre blanc sur l'assurance-chômage des années 1970. Bryce MacKeasey. (donnant naissance au projet de Loi C-229).

OUVRAGES CONSULTES

Conventions collectives

- Entente intervenue entre
  Le Gouvernement du Québec
  La Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec
  La Quebec Association of Protestant School Boards,
  pour le compte des commissions scolaires
  et
  La Corporation des enseignants du Québec
  La Provincial Association of Catholic Teachers
  La Provincial Association of Protestant Teachers,
  pour le compte des associations d'instituteurs
  juin 1968-juillet 1970.

- Entente intervenue entre
  Le Gouvernement du Québec
  et
  le Syndicat des professionnels du Gouvernement du Québec
  mars 1968-février 1971.

- Entente intervenue entre
  Le Gouvernement du Québec
  et
  Le Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec
  juillet 1968-juillet 1971.

- Entente intervenue entre
  Aluminium du Canada Ltée d'Arvida
  et
  Syndicat national des employés de l'Aluminium d'Arvida Inc.
  1968-décembre 1971.

Divers

- Inventaire des recommandations formulées dans les rapports de 27 comités de reclassement
  Direction générale de la main-d'oeuvre
  Service des programmes de reclassement
  Ministère du Travail et de la main-d'oeuvre du Québec

- Livre blanc sur l'assurance-chômage: quelques réflexions, C.E.Q.
  par Marc-André Lemay

- L'assurance-chômage, position de la C.S.N.
  Service économique (C.S.N., octobre 1970)

- Rapport du comité paritaire provincial pour le Bureau québécois de placement des instituteurs. Québec, 11 mars 1970.

- Divers rapports des comités de reclassement du secteur privé.

- Relevés statistiques du B.Q.P.I.

Le 23 avril 1971
/mlc

P40

- Entente intervenue entre

Le Collège d'enseignement général et professionnel d'Ahuntsic

et

Le Syndicat du personnel enseignant du collège d'enseignement général et professionnel d'Ahuntsic.

- Entente intervenue entre

L'Association des hôpitaux de la province de Québec

et

La Fédération nationale des services inc.

novembre 1969-novembre 1971.